



Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas
en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento
de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados
(18-19 de octubre de 2011)**

Ginebra, 2011

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Informe final de la discusión

**Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas
en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento
de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados
(18-19 de octubre de 2011)**

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados: informe final de la discusión, Ginebra, 18-19 de octubre de 2011/Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2012.

ISBN: 978-92-2-326018-7 (impreso)
ISBN: 978-92-2-326019-4 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Global Dialogue Forum on the Role of private employment agencies in promoting decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors: Final report of the discussion*, Geneva, 18-19 October 2011, ISBN 978-92-2-126018-9, Ginebra, 2012, y en francés: *Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés: Rapport final de la discussion*, Genève, 18-19 octobre 2011, ISBN 978-92-2-226018-8, Ginebra, 2012.

Agencia de empleo privada / fomento del empleo/ trabajo decente / derechos de los trabajadores / sector privado / sector terciario/ papel de la OIT

13.02.4

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Declaraciones iniciales	1
Punto 1. Contribución de las agencias de empleo privadas a la creación de empleo y al trabajo decente	5
Punto 2. Agencias de empleo privadas – Reglamentación, supervisión y control	11
Punto 3. Los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por agencias	15
Punto 4. Promoción del diálogo social a nivel sectorial/nacional/de empresa en lo que respecta al trabajo a través de agencias	20
Sesión de clausura para examinar el proyecto de puntos de consenso/las propuestas para la acción de la OIT	27
Lista de participantes	35

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, el 18-19 de octubre de 2011. El Consejo de Administración de la OIT había aprobado la convocatoria del Foro en su 304.^a reunión (marzo de 2009), sobre la base de las propuestas formuladas por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores al Órgano Consultivo Sectorial sobre Servicios Privados, en octubre de 2008. Sobre la base de los puntos de discusión acordados, la Oficina preparó un Documento temático ¹ como información básica para las deliberaciones del Foro.
2. El objetivo del Foro fue examinar las agencias de empleo privadas — en particular, en los sectores de los servicios privados (incluidos los de hotelería, restauración y turismo; comercio; servicios financieros y profesionales; medios de comunicación, cultura y gráficos; servicios de correos y de telecomunicaciones, y servicios para inmuebles) —, así como el papel que éstas desempeñan en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo y en la promoción del trabajo decente por medio de la ampliación de la protección de los trabajadores temporales.
3. El Presidente del Foro fue el Sr. Jean-Jacques Elmiger, Embajador, Secretario de Estado para Asuntos Económicos, Asuntos Internacionales del Trabajo (Suiza). El coordinador del Grupo Gubernamental fue el Sr. Amir Shahmir (República Islámica del Irán). Los portavoces del Grupo de los Empleadores y del Grupo de los Trabajadores fueron, respectivamente, el Sr. Fred van Haasteren y la Sra. Margriet Kraamwinkel. La Secretaria General del Foro fue la Sra. Alette van Leur, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR); el Secretario General Adjunto del Foro fue el Sr. Bill Ratteree; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. John Myers, asistido por el Sr. John Sendanyoye, la Sra. Julia Lear y la Sra. Lucie Servoz, y la Coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. May Mi Than Tun.
4. Asistieron al Foro 144 participantes, incluidos 25 representantes gubernamentales ² y cinco asesores, un representante de la Comisión Europea, 62 representantes de los trabajadores y 50 representantes de los empleadores.

Declaraciones iniciales

5. La Secretaria General dio la bienvenida a los participantes, y señaló que el Foro formaba parte de los grandes esfuerzos interdepartamentales desplegados en la OIT con respecto a las agencias de empleo privadas y al trabajo por medio de agencias, en los cuales SECTOR tomaba parte, en particular a través del Taller para promover la ratificación del Convenio

¹ *Agencias de empleo privadas, promoción del trabajo decente y mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados*, Ginebra, OIT, 2011, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164613.pdf.

² De Austria, Bahrein, Brasil, Congo, República Checa, República de Corea, Egipto, España, Guatemala, República Islámica del Irán, Filipinas, Líbano, Liberia, Malasia, México, Namibia, Níger, Países Bajos, Polonia, Qatar, Suiza, República Unida de Tanzania, Tailandia, República Bolivariana de Venezuela y Zimbabwe.

sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número 181), celebrado en 2009. El interés de la OIT por estas cuestiones se había visto reforzado por la relevancia del trabajo a través de agencias en tiempos de crisis económica, y por las solicitudes específicas formuladas por los interlocutores sociales para que la OIT tomara medidas en este ámbito. La oradora señaló que la presencia en el Foro de numerosos representantes de los gobiernos, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores mostraba la actualidad del Convenio número 181, la industria de las agencias, y las dimensiones sectoriales del trabajo por medio de agencias. La Oficina era consciente de la divergencia de opiniones entre los mandantes de la OIT sobre las agencias de empleo privadas en general y sobre el tema específico de discusión determinado por el Consejo de Administración. Estaba convencida de que el diálogo podría ayudar a identificar formas de proceder para los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores con respecto a cuestiones que se habían planteado desde la entrada en vigor del Convenio número 181. Con el fin de que la discusión se centrara en el mandato establecido por el Consejo de Administración, la Oficina propuso que toda cuestión jurídica relativa a dichos instrumentos de la OIT o a su interpretación se canalizara a través de los mecanismos existentes apropiados (por ejemplo, solicitudes de información por escrito dirigidas a la Oficina), en lugar de plantearse dentro del Foro. La Oficina tendría en cuenta las discusiones del Foro y había previsto realizar otras actividades en este ámbito, incluidos esfuerzos promocionales para la ratificación y aplicación del Convenio número 181 y la realización de estudios en 2012-2013 (sobre la base de una decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2011) sobre los efectos sectoriales de la aplicación del Convenio número 181.

6. El Presidente subrayó que el objetivo del Foro era examinar sus cuatro puntos inscritos en el orden del día, haciendo particular referencia al trabajo temporal a través de agencias en los sectores de los servicios privados. Tales foros sectoriales tripartitos estaban concebidos para congregarse a expertos con conocimientos técnicos pertinentes, con el fin de intercambiar opiniones sobre cuestiones laborales particularmente relevantes para una industria o una serie de sectores específicos; promover el consenso sobre la mejor forma de abordarlas, y proporcionar orientación para tomar medidas a nivel de empresa, sectorial, nacional e internacional. El Foro debería centrarse en la promoción de trabajo decente en las agencias de empleo privadas en los sectores de los servicios privados, y en el funcionamiento de los mercados de trabajo. Los participantes deberían conceder prioridad a la identificación de un consenso y de ámbitos en los que todas las partes coincidieran en que no había acuerdo.
7. El Secretario Ejecutivo presentó el Documento temático, que se había preparado de conformidad con la decisión del Consejo de Administración sobre el título, el alcance y los objetivos del Foro. Su primer proyecto se había revisado con miras a reflejar las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores y los colegas de la OIT, pero las propuestas encaminadas a cambiar considerablemente el título, el alcance y los objetivos del Foro no podían incorporarse plenamente, ya que discreparían del mandato del Consejo de Administración. El Documento temático se había redactado con el fin de subrayar algunas cuestiones sectoriales clave relacionadas con las agencias de empleo privadas y el trabajo temporal a través de agencias que reflejaban diferentes puntos de vista, y que proporcionaban información básica relacionada con los puntos de discusión propuestos. Sin embargo, con él no se pretendía proporcionar un análisis coherente del papel que desempeñaban las agencias en la promoción del trabajo decente y en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados, ni de cuestiones más generales sobre los efectos de dichas agencias en el mundo del trabajo en general. Las estadísticas contenidas en el Documento temático sobre la industria del trabajo a través de agencias excluía algunos países importantes y a un gran número de trabajadores cedidos por agencias más pequeñas. Éste también contenía tres anexos importantes: el compromiso de los miembros de la CIETT; el Memorando de Entendimiento entre la CIETT y UNI

Global Union, y los Principios de UNI Global Union sobre las agencias de empleo temporal — éstos ilustraban algunos puntos de consenso potenciales, mientras que los últimos también subrayaban ámbitos de desacuerdo. La Oficina estaba convencida de que una ratificación y aplicación más amplias del Convenio núm. 181 fomentarían los progresos en la promoción del trabajo decente y la mejora del diálogo social en las empresas usuarias y las agencias.

8. El portavoz del Grupo de los Empleadores recordó la reunión de 1997 de la Conferencia Internacional del Trabajo, durante la cual se había adoptado el Convenio núm. 181 con un amplio consenso tripartito (por 347 votos, con 30 abstenciones), y confirmó que el Convenio proporcionaba un marco que permitía a los países mejorar el funcionamiento de las agencias y proteger a los trabajadores cedidos por aquéllas. Los puntos de consenso del Taller de 2009 eran muy importantes. Pidió que el diálogo que fuera más allá del debate, y que las partes trataran de comprender lo que la otra parte quería expresar, con el fin de alcanzar un consenso. Las agencias prestaban una amplia gama de servicios que contemplaban la necesidad de flexibilidad: trabajo temporal a través de agencias, contratación permanente, búsqueda de ejecutivos, recolocación, formación o gestión de nóminas. Si se reglamentaba de manera apropiada, el trabajo a través de agencias contribuía a mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo y satisfacía las necesidades específicas tanto de las empresas como de los trabajadores que complementaban otras formas de relación de trabajo. Subrayó la importancia que revestía la coherencia entre el Programa de Trabajo Decente de la OIT, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las normas y reglamentos relativos al trabajo temporal a través de agencias encaminados a combatir las prácticas ilícitas y los abusos contra los trabajadores cedidos por agencias. El Memorando de Entendimiento entre las empresas miembros de la CIETT y UNI Global Union alentaba a ambas partes a recurrir al diálogo social para asegurar unas condiciones justas de trabajo a los trabajadores cedidos por agencias, y provenía del comité de diálogo social sectorial de la Comisión Europea para el trabajo temporal a través de agencias establecido en 2000. Las agencias empleadoras también estaban protegidas por el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). El trabajo a través de agencias no era precario ni atípico. Lejos de ser responsable de todo aquello que algunos sindicatos consideraban inapropiado en el mercado de trabajo, las agencias equilibraban efectivamente la flexibilidad y la seguridad para los trabajadores cedidos por agencias y las empresas usuarias. La industria de las agencias de empleo privadas debería considerarse un sector independiente: a escala mundial, empleaba a 10 millones de personas (número de trabajadores equivalentes a tiempo completo) en promedio; comprendía 72.000 empresas, con más de 800.000 trabajadores directos en sus propias agencias: con 169.000 sucursales. El trabajo por medio de agencias era más seguro que otras formas de trabajo flexibles, y creaba nuevos puestos de trabajo — sin que ello conllevara la sustitución de trabajadores con contratos permanentes — a pesar de la crisis, aun cuando la industria había perdido a 1,3 millones de trabajadores desde 2007. La principal cuestión que se planteaba era cómo crear más puestos de trabajo en un mundo en el que las empresas se enfrentaban al cambio constante. Las agencias estaban creando trabajo decente que no era precario, estableciendo regímenes de protección social y promoviendo el diálogo social. El sector ya estaba reglamentado por convenios colectivos en 25 países de todo el mundo. Recordó que la cuestión de asignar responsabilidades a las partes involucradas en la relación triangular, teniendo en cuenta que las agencias de empleo privadas también eran empleadores con sus propios derechos de asociación y de negociación, estaba plenamente cubierta por los artículos 11 y 12 del Convenio núm. 181. Por este motivo, la oradora invitó a los representantes de los gobiernos y de los trabajadores a aunar esfuerzos para establecer un programa que promoviera más ratificaciones del Convenio núm. 181. Un mayor número de ratificaciones del Convenio núm. 181 ayudaría a combatir en particular los abusos y las prácticas ilícitas, y a promover el trabajo decente.

9. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que, en la actualidad, el trabajo a través de agencias estaba extendiéndose en todo el mundo, porque los trabajadores cedidos por agencias ganaban menos que los contratados directamente por los empleadores y podían ser despedidos con facilidad. En el sector bancario de los Países Bajos, por ejemplo, se habían sustituido recientemente puestos de trabajo directos por puestos de trabajo a través de agencias, pero hasta el 25 por ciento de los trabajadores recientemente contratados que trabajaban para agencias de empleo «buenas» tenían un salario inferior al percibido por sus compañeros de trabajo. Entre los problemas a los que se enfrentaban los trabajadores cedidos por agencias se contaban los salarios, las condiciones de trabajo, las pensiones, y las cuestiones relativas a la seguridad y la salud, lo que conducía a unos puestos de trabajo indignos. Su Grupo no estaba satisfecho con el Documento temático preparado por la Oficina, que estaba orientado de manera inapropiada hacia las opiniones de las agencias de empleo privadas. Las críticas formuladas por los trabajadores con respecto al Documento temático no se habían tenido en cuenta, y algunas perspectivas proporcionadas en el mismo daban la impresión de ser conclusiones basadas en supuestos, como la oración contenida en la página 4 que rezaba: «(...) de forma que puede generarse un círculo vicioso en momentos de auge económico, y un círculo vicioso en los de recesión.», y la nota a pie de página núm. 20 contenida en la página 8, a saber: «La prohibición total de las agencias es contraria a los principios sentados en el Convenio núm. 181.» Su Grupo no aceptaba el Documento temático como información básica para las discusiones. La oradora describió el empleo a través de agencias como trabajo realizado de conformidad con las instrucciones y bajo el control de una tercera parte, única y principalmente en beneficio de la empresa usuaria, en unas horas y en un lugar de trabajo especificados por aquélla, y en el que se utilizaban materiales y maquinaria de la empresa usuaria. Haciendo referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), la oradora expresó su convencimiento acerca de que el trabajo por medio de agencias era una relación de trabajo oculta, y de que era, por tanto y por definición, un trabajo precario. Estas relaciones de empleo triangulares dificultaban enormemente la igualdad de trato y el acceso a los derechos. El trabajo precario podía ser inseguro por el hecho de ser temporal, estar mal remunerado y no permitir el acceso a la seguridad social o la formación; los trabajadores quedarían excluidos de los derechos de negociación colectiva. El trabajo decente debería facilitar contratos directos y de tiempo indefinido en los que se pagaran unos salarios justos y se proporcionara acceso a la seguridad social, la seguridad y la salud, la libertad sindical y de asociación, y la negociación colectiva. Su Grupo lamentaba la creciente tendencia a sustituir los trabajos permanentes por diversas formas de empleo temporal y precario, incluido el trabajo a través de agencias. La Oficina debería realizar estudios sobre el alcance, el significado, los efectos y la aplicación del Convenio núm. 181. No existía una verdadera negociación colectiva ni una verdadera libertad sindical y de asociación — toda queja acerca de los salarios o las condiciones conduciría a la terminación de los contratos de los trabajadores cedidos por agencias. La oradora señaló que coincidía con el portavoz del Grupo de los Empleadores acerca de la importancia que revestía examinar la «situación global», que debería incluir los efectos del trabajo por medio de agencias en los lugares de trabajo de todo el mundo y en la fuerza de trabajo permanente. El empleo a través de agencias no satisfacía las necesidades de los trabajadores, los cuales preferían unos contratos directos y de tiempo indefinido cuando éstos existían. Era necesario entablar una negociación colectiva con las empresas usuarias — las agencias no desempeñaban el papel de los empleadores. Los participantes en el Foro deberían examinar el modo en que los convenios colectivos brindarían protección a los trabajadores cedidos por agencias, y asegurarían la igualdad de remuneración, la igualdad de trato y otras condiciones de empleo. Las empresas usuarias deberían rendir cuentas por cada trabajador, ya estuviera directa o indirectamente empleado. La OIT era el lugar apropiado para discutir los derechos y protecciones de los trabajadores, y no las decisiones de estos últimos. Cada vez más empresas recurrían a agencias de empleo para constituir su fuerza de trabajo, por lo que la negociación con las empresas usuarias era esencial. La creación de puestos de trabajo tenía lugar a través de la inversión y no debería atribuirse a las agencias de empleo.

-
10. El Presidente reconoció que el Documento temático no contenía todos los puntos que los participantes deseaban discutir, y que se había limitado a un mandato y un tema sectorial específico. El objetivo del Foro era alcanzar un consenso de este modo, yendo más allá de reafirmación de los puntos de consenso del Taller de 2009 o de las Conclusiones del Coloquio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario (Ginebra, 4-7 de octubre de 2011). El orador reconoció la voluntad de los participantes de entablar un diálogo y expresó su confianza en que se alcanzara un consenso.

Punto 1. Contribución de las agencias de empleo privadas a la creación de empleo y al trabajo decente

11. Un participante empleador de la Confederación Internacional de Empresas Trabajo Temporal (CIETT) puso énfasis en la contribución de las agencias de empleo a la economía y la creación de puestos de trabajo en cada país. Los mercados de trabajo eran dinámicos y habían evolucionado continuamente en los 20 últimos años; si bien cada año se creaban puestos de trabajo, otros puestos de trabajo se perdían. Por lo tanto, la dinámica del mercado de trabajo debería considerarse un proceso continuo en lugar de una visión instantánea de la situación actual. Las agencias facilitaban la transición de los trabajadores de un puesto de trabajo a otro, y su papel principal era asegurar el mejor funcionamiento de los mercados de trabajo. Las agencias no sólo eran proveedoras de puestos de trabajo temporales, sino que también desempeñaban otras funciones, inclusive la búsqueda de ejecutivos, la formación y la readaptación profesional, por lo que facilitaban el acceso a puestos de trabajo permanentes. Si se reglamentaban de manera apropiada, las agencias contribuían a fomentar el trabajo decente y a asegurar el mejor funcionamiento del mercado de trabajo al atender las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. El trabajo realizado por las agencias debería considerarse un complemento de otras formas de empleo, en lugar de un sustituto de las mismas. Las agencias propiciaban el incremento de la tasa de empleo, al permitir que más personas encontraran un puesto de trabajo y se incorporaran al mercado de trabajo, opinión que estaba respaldada por varios estudios. En un estudio ³ se indicaba que el 75 por ciento de los puestos de trabajo permanentes estudiados no se habrían creado sin la participación de las agencias de empleo privadas. Por lo tanto, no se «sustituía» a personal permanente en estos casos. Las agencias también potenciaban el crecimiento económico al transformar muchos puestos de trabajo informales o ilegales en trabajo temporal a través de agencias. Existía una clara correlación entre el crecimiento del trabajo temporal por medio de agencias y la disminución del empleo ilegal. El sector de las agencias transformaba el trabajo disponible en puestos de trabajo, al encontrar a personas que sustituyeran a trabajadores que no estaban disponibles temporalmente. No existía el trabajo precario cuando existía una reglamentación apropiada. El desarrollo de la cooperación entre los servicios públicos de empleo y el sector de las agencias de empleo privadas era un ejemplo excelente del papel positivo que desempeñaba el sector, y el compromiso de larga data de su organización con el Convenio núm. 181 mostraba el papel fundamental que desempeñaban las agencias en los mercados de trabajo.
12. Un participante empleador de los Países Bajos hizo referencia a un nuevo informe elaborado por una organización holandesa que ilustraba la contribución e importancia de

³ CIETT/Boston Consulting Group: *Adapting to change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work* [únicamente en inglés], Bruselas, CIETT, 2011, pág. 38, gráfico 16.

las agencias de empleo — en 2010, el 41 por ciento de los trabajadores cedidos por agencias obtuvieron posteriormente un contrato con un empleador, lo que confirmaba los resultados de estudios anteriores. Unos 600.000 trabajadores que habían sido cedidos por agencias estaban directamente empleados en la actualidad. La contribución de las agencias de empleo privadas tenía efectos positivos en la reducción del empleo.

- 13.** Un participante empleador de Sudáfrica comentó que los miembros de la CIETT eran responsables, estaban a favor de la reglamentación, y se regían por el código de conducta, el código de práctica y la ética de sus miembros. Desde 1997, la Asociación de Organizaciones de Servicios de Personal (APSO) había realizado llamamientos constantes para que se ratificara el Convenio núm. 181 en Sudáfrica. El trabajo temporal a través de agencias había sido esencial para la exitosa celebración de la Copa Mundial de la FIFA 2010 en Sudáfrica, en lo que respecta al desarrollo de infraestructura y al empleo en toda la gama de sectores de los servicios privados. Subrayó la importancia que revestía la iniciativa de desarrollo de calificaciones profesionales emprendida por la APSO, incluidos 20.000 aprendizajes, en su mayoría para las personas desempleadas anteriormente. La industria estaba impulsando un proyecto encaminado a establecer un nuevo centro de llamadas para tramitar las quejas presentadas contra las agencias sin escrúpulos, se había creado una asociación con los servicios públicos de empleo y se había impartido formación a 120 personas en 2010. El orador precisó que la presencia en el Foro de siete delegados de los empleadores provenientes de su país mostraba el firme compromiso de los empleadores, pero que no había representantes del Gobierno de Sudáfrica ni de los trabajadores.
- 14.** Un participante empleador de Italia reiteró que las agencias de empleo privadas reducirían la tasa de desempleo y el mercado de trabajo ilegal. En Italia, la legislación sobre las agencias de empleo privadas se había introducido en 1998 y, desde entonces, la tasa de desempleo se había reducido desde casi el 12 por ciento hasta el 7,9 por ciento, por lo que su sector estaba creando muchas oportunidades de empleo. De conformidad con una publicación de la CIETT ⁴, el mercado ilegal había disminuido del 27 por ciento al 18 por ciento.
- 15.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su sorpresa acerca de que los términos «mercados» o «eficiencia» se utilizaran de un modo tan indiscriminado en relación con el empleo, y de que se les considerara responsables de la creación de puestos de trabajo o se les acusara de los despidos. El mercado y la eficiencia no eran una fuerza de la naturaleza; el mercado era un ámbito político en el que los seres humanos tomaban decisiones que influían en la vida de los trabajadores. Si los mercados de trabajo eran transformadores, los trabajadores deberían ejercer su derecho de negociación para transformar esto, para asegurarse de que gozaran de igualdad de trato. Las agencias podrían desempeñar un papel fundamental en la contratación o colocación en puestos de trabajo directos y de tiempo indefinido siempre y cuando actuaran dentro de los límites legales, sin imponer cargas a los trabajadores. Los trabajadores deberían ser libres de ejercer sus derechos sindicales y de negociación colectiva, y deberían tener acceso a otros derechos sociales. El trabajo temporal a través de agencias no era «de tiempo indefinido» y cada vez más empresas recurrían exclusivamente a trabajadores cedidos por agencias. Para combatir estas transiciones en el lugar de trabajo, los trabajadores deberían organizarse y negociar colectivamente. Los puestos de trabajo de tiempo indefinido eran sustituidos con frecuencia por personal temporal. Los trabajadores temporales temían sindicarse y ejercer sus derechos de negociación por miedo a ser despedidos en consecuencia. En un estudio independiente sobre los Países Bajos realizados por la Universidad de Tilburg, la autoridad para las prestaciones de desempleo y la Oficina Central de Estadística, se indicaba que el

⁴ *Ídem*, pág. 43, gráfico 23.

trato que recibían los trabajadores se estaba deteriorando, ya que los trabajadores cedidos por agencias no encontraban un empleo con tanta facilidad como lo indicaban los empleadores, y había surgido una mayor división en el mercado de trabajo — entre aquellos que estaban dentro del mismo y fuera de él.

16. El Secretario del Grupo de los Trabajadores, el Sr. Rossman, señaló que era evidente que los mercados de trabajo estaban cambiando rápidamente, habían ganado en dinamismo, etc., pero que la cuestión que se planteaba era la naturaleza y el significado de dichos cambios. Se estaban destruyendo puestos de trabajo al paso que se creaban otros nuevos, pero ¿se estaban creando los puestos de trabajo que necesitaban los trabajadores? ¿Qué estaba impulsando la creación y destrucción de dichos puestos de trabajo, y en beneficio de quién? El proceso estaba discutiéndose como si se tratara de un fenómeno natural. El orador señaló que, a juicio de los trabajadores, la eficiencia del mercado de trabajo significaba unos mercados de trabajo que ayudaran a las personas a encontrar un empleo decente, de tiempo indefinido, directo y elegido libremente. Los gobiernos deberían esforzarse por elaborar unas políticas apropiadas que fomentaran todo esto, y por lograr el objetivo, aparentemente olvidado, de garantizar el pleno empleo. Al examinar los cambios operados recientemente en el mundo del trabajo, el factor central — tal como se subrayaba en los estudios realizados por la OIT, la OCDE, el FMI y el Banco Mundial — era que, en muchos países, el porcentaje de los salarios en los ingresos nacionales había tocado fondo desde la Gran Depresión. Por lo tanto, cuando en el Documento temático se hacía referencia a la estrecha correlación que existía en muchos países industrializados entre el crecimiento del PIB y la utilización de trabajadores temporales cedidos por agencias, si éste era el caso y si existía un acuerdo en que el aumento de los salarios se había desvinculado del crecimiento de la productividad, ¿no podía sostenerse que existía una estrecha relación entre estas tendencias y el crecimiento del trabajo cedido por agencias? Ésta era la cuestión real, y no la correlación supuestamente positiva entre el crecimiento del PIB y el trabajo a través de agencias que se afirmaba en el Documento temático. El «trabajo temporal» era un término inapropiado — las estadísticas holandesas que acababan de citarse mostraban que algunas personas seguían con contratos temporales a través de agencias después de tres años en el puesto de trabajo. En cada tipo de empresa — por ejemplo, en las plantaciones, las fábricas y las oficinas — existía este fenómeno del «trabajador temporal permanente». En algunos casos, se contrataba por este cauce a toda la fuerza de trabajo; existían fábricas en las que se trabajaba siete días por semana y con tres turnos por día, sin un solo trabajador directo. Era evidente que estos trabajadores cedidos por agencias no gozaban de igualdad de trato, y que era imposible crear sindicatos en esas circunstancias, aun cuando los empleadores fueran agencias de empleo privadas legales.
17. Una participante trabajadora de Suecia señaló que, en su país, el número de trabajadores de hoteles y restaurantes cedidos por agencias había aumentado en los últimos años. Esto había conducido a que se exigieran más resultados a los trabajadores cedidos por agencias que a los trabajadores directamente empleados con contratos de tiempo indefinido. Los trabajadores cedidos por agencias que trabajaban como personal de limpieza de los hoteles tenían que limpiar hasta un 25 por ciento más de habitaciones que los trabajadores empleados directamente con contratos de tiempo definido en las mismas horas de trabajo. Era difícil considerar esto como trabajo decente y desarrollo profesional.
18. Una participante trabajadora del Camerún señaló que la expansión masiva del sector de telecomunicaciones africano había dado lugar a la entrada de empresas multinacionales en los mercados locales; en primer lugar, empleaban a trabajadores directamente, pero más tarde recurrían a la contratación a través de agencias, en su mayoría de graduados jóvenes. La legislación de su país consideraba a los trabajadores temporales como trabajadores con contrato de duración determinada (un año como máximo), por lo que trabajaban sobre la base de contratos renovables cada tres meses; así pues, no se utilizaba debidamente a estos trabajadores. Con frecuencia, eran trabajadores experimentados y muy calificados cuyos puestos de trabajo no reflejaban sus competencias, o cuyo trabajo era similar al realizado

por trabajadores con contratos de tiempo indefinido. En una empresa grande, una parte del personal con contratos directos trabajaba con personal temporal cuyas condiciones salariales y de otro tipo diferían, lo cual creaba problemas para los equipos. Las agencias de empleo temporal habían aumentado, pero apenas estaban reglamentadas; los trabajadores cedidos por agencias no podían sindicarse y el Gobierno no abordaba esta cuestión. Deberían hallarse soluciones para satisfacer a todas las partes, reducir las desigualdades sociales y asegurar que los trabajadores cedidos por agencias explotaran su potencial y recibieran un trato justo. Los trabajadores no siempre exigían contratos directos de tiempo indefinido, y la contratación a través de estas agencias de empleo temporales era inevitable, pero debería mejorarse. El Gobierno debería asegurar el diálogo social para solucionar este problema.

- 19.** Un participante trabajador de Filipinas señaló que, en su país, las agencias de empleo privadas eran legales, y que existían más de 4.000 agencias registradas, aunque sólo 225 pertenecían a la Asociación Filipina de Contratistas de Servicios Locales. Las agencias que desplegaban su actividad eran de dos tipos; unas empleaban a trabajadores del sector estructurado, mientras que otras empleaban a trabajadores en régimen de subcontratación. Se habían establecido muchas agencias con el fin de suministrar personal a centros de llamadas en Filipinas, y dicho trabajo podría considerarse precario — la seguridad del empleo de los trabajadores en régimen de subcontratación era escasa, ya que sólo trabajaban cinco meses como máximo. Esto soslayaba las disposiciones conforme a las cuales aquéllos que trabajaran seis meses deberían convertirse en trabajadores asalariados permanentes, y restringía la libertad sindical y de asociación, ya que, tras cinco meses, los trabajadores perderían su empleo. Una compañía aérea filipina con más de 4.000 trabajadores asalariados en tierra, en los ámbitos de la restauración y las operaciones de reserva, había subcontratado posteriormente dichos servicios, por lo que había obligado a jubilarse a muchos trabajadores que habían trabajado para la empresa durante 20 años. Por este motivo, todo el movimiento laboral estaba en contra del trabajo en régimen de subcontratación.
- 20.** Un participante trabajador del Reino Unido indicó que el sector hotelero de Londres era el más maduro y exitoso de todo el mundo, y que su capacidad y empleo estaban creciendo como consecuencia directa de la inversión masiva (poniendo énfasis en que sólo la inversión crea puestos de trabajo). Sin embargo, en el último tiempo, los empleadores habían sustituido al personal directo por trabajadores cedidos por agencias, infringiendo con frecuencia las condiciones mínimas legales. La mayor parte del personal de limpieza cedido por agencias eran mujeres; no existía una negociación colectiva efectiva, y los trabajadores tenían miedo, eran vulnerables y recelaban de todas las autoridades. El orador señaló que había celebrado cientos de reuniones a título personal con trabajadores cedidos por agencias que recibían un salario insuficiente (inferior al mínimo), trabajaban en exceso, recibían un trato irrespetuoso y eran pobres. Hizo referencia a las enfermedades y problemas psicológicos a los que se enfrentaban los trabajadores de los hoteles de Londres cedidos por agencias (en una encuesta realizada a 100 miembros del personal de limpieza, 86 señalaron que sufrían trastornos relacionados con el trabajo). Esto obedecía a la sustitución de los puestos de trabajo directos por trabajo temporal a través de agencias, lo cual menoscababa el trabajo decente y no creaba puestos de trabajo. La OIT debería estar a la altura de sus normas y abordar los problemas de los trabajadores cedidos por agencias.
- 21.** Una participante trabajadora del Brasil hizo referencia al crecimiento económico y sus efectos en el empleo. Los trabajos directos se estaban sustituyendo por trabajos temporales a través de agencias, lo que indicaba claramente riesgos de despidos, ya que los trabajadores cedidos por agencias realizaban las mismas tareas que los trabajadores permanentes. En el sector bancario, los horarios de trabajo diarios establecidos eran de seis horas para los trabajadores permanentes, y de 9 a 11 horas para los trabajadores cedidos por agencias, lo que significaba menos puestos de trabajo. Su sindicato tomaba nota de que los trabajadores cedidos por agencias validaban más documentos bancarios por día que el

personal de plantilla. Esta mayor carga de trabajo había causado problemas de salud (estrés, fatiga y problemas cardíacos) a los trabajadores personales, y no existía un desarrollo profesional para ellos. Los salarios de los trabajadores temporales cedidos por agencias eran muy inferiores a los percibidos por el personal de plantilla que realizaba el mismo trabajo. Las agencias de empleo privadas no se regían por las normas que se aplicaban a los trabajadores y empleadores del sector bancario. No se impartía formación a los trabajadores temporales (lo que significaba una pérdida de calidad del trabajo y un deterioro de los servicios), y los trabajadores temporales tenían grandes dificultades para sindicarse, debido a la naturaleza fragmentada de la industria y a la falta de claridad con respecto a qué sindicatos podrían representarles y a quién era su empleador real. La oradora concluyó señalando que los trabajadores cedidos por agencias que trataban de constituir sindicatos eran incluidos en listas negras y perseguidos, y que, en el Brasil, el trabajo por medio de agencias no contribuía en modo alguno al trabajo decente.

22. El representante del Gobierno de Namibia señaló que su Gobierno había estado observando las actividades realizadas por las agencias de empleo privadas en su país hacía algunos años, y que si bien había reconocido en cierta medida su contribución al empleo, también había observado una prevalencia de los «despidos a discreción» y de la desigualdad de trato de los trabajadores cedidos por agencias en relación con los trabajadores de plantilla. Las condiciones de trabajo habían sido irresponsablemente malas y se habían observado unos altos niveles de explotación. El Gobierno se había visto obligado a intervenir, y en 2007 se había elaborado una legislación para abolir las agencias de empleo privadas. Sin embargo, las agencias de empleo privadas habían emprendido acciones legales contra dicha legislación y el Gobierno había comparecido ante el Tribunal Supremo en 2009, donde las agencias ganaron el caso. En la actualidad, su Gobierno estaba elaborando un marco legislativo apropiado para reglamentar las agencias de empleo privadas y combatir la explotación de los trabajadores cedidos por agencias. Al reglamentar la industria de las agencias, la actividad de estas últimas sería menos lucrativa, y se pondría fin a la explotación de los trabajadores. Acogió con agrado la asistencia de la OIT para elaborar dicha reglamentación, y tomó nota de que las agencias de empleo privadas sólo facilitaban la contratación y colocación, pero no creaban nuevos puestos de trabajo.
23. La representante del Gobierno de Suiza hizo referencia a la legislación liberal y equilibrada de su país sobre los servicios públicos de empleo y las agencias privadas, que reglamentaba, supervisaba y controlaba las operaciones de las agencias con miras a promover la eficiencia y el funcionamiento sin complicaciones de la contratación y colocación, y a eliminar las malas prácticas. Existían más de 5.000 oficinas de agencias de empleo privadas en Suiza, que desempeñaban un papel importante en el mercado de trabajo junto con los servicios públicos de empleo. Estas agencias eran innovadoras, y era necesario proteger a los trabajadores temporales. El respeto de la protección colectiva del trabajo era obligatoria en Suiza, inclusive con respeto a los derechos sindicales, las horas de trabajo y los salarios mínimos. La legislación suiza exigía que se proporcionaran contratos de trabajo escritos a todos los trabajadores, con el fin de protegerles. El incremento del trabajo temporal correspondía a la volatilidad del mercado de trabajo, y las agencias habían sido útiles al aumentar la flexibilidad, preservando al mismo tiempo la estabilidad. Las actividades de colocación en Suiza se habían beneficiado del Acuerdo sobre la libre circulación de personas; los trabajadores de la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio eran bien acogidos, y los salarios y condiciones de trabajo habituales debían respetarse. El porcentaje de relaciones de trabajo a corto plazo se había mantenido estable desde el decenio de 1990, y el nivel de trabajo a través de agencias en la fuerza de trabajo se aproximaba al promedio europeo. Recomendó que la OIT realizara estudios para identificar la contribución de las agencias a la creación de puestos de trabajo.
24. El representante del Gobierno de Níger señaló que existía una reglamentación en su país, y que el papel desplegado por las agencias de empleo y contratación privadas en las

industrias minera y petrolera había sido importante. El principal problema que surgía al tratar con estas agencias era garantizar el trabajo decente; las organizaciones de trabajadores habían expresado al Gobierno sus preocupaciones acerca del empleo a corto plazo, ya que el trabajo decente no se respetaba de manera apropiada en el empleo temporal. Más de 50 empresas recurrían a agencias y centros de servicios públicos de empleo.

25. El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que el mundo se enfrentaba a una de las peores crisis económicas, lo que constituía un importante reto para el empleo. Los gobiernos reconocían la importancia de las agencias de empleo privadas, pero las agencias no eran las que creaban oportunidades de empleo: se limitaban a identificar a candidatos potenciales. La experiencia en la República Islámica del Irán confirmaba que no existía una agencia de empleo que fuera totalmente buena, y el Gobierno había comenzado a impartir formación y a prestar asesoramiento a las agencias de empleo privadas, aunque sus esfuerzos no habían dado los resultados previstos. El Gobierno debía vigilar a las agencias de empleo sin escrúpulos que sólo actuaban en beneficio propio. A la mayoría de los gobiernos les seguía preocupando esta cuestión, con independencia de aquéllos que habían ratificado el Convenio núm. 181 — 23 países hasta octubre de 2011, lo que constituía un nivel de ratificación relativamente bajo. Los gobiernos deberían luchar contra la explotación de los trabajadores por las agencias de empleo privadas, y estaban convencidos de que existían algunas agencias que suscitaban una gran preocupación.

26. Sobre la base de las discusiones, el Secretario Ejecutivo proporcionó elementos provisionales del consenso sobre el punto 1, pero señaló que tal vez sería necesario poner énfasis en términos condicionales como «podría» o «tal vez». Los puntos de consenso sugeridos fueron los siguientes:

- Si se reglamentan bien, y si respetan efectivamente los derechos de los trabajadores reconocidos en las normas internacionales del trabajo, las agencias de empleo privadas pueden contribuir a la creación de empleo y al trabajo decente.
- Al examinar el impacto de las agencias en el mercado de trabajo, debemos analizar el contexto global, incluidos sus efectos en la situación económica y laboral en general.
- El Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) brinda protección a los trabajadores y empleadores, y es necesario realizar muchos más estudios sobre el alcance y el impacto del Convenio núm. 181 en el mercado de trabajo.
- La lucha contra las agencias «deshonestas» y las prácticas ilícitas es una causa común, al igual que la necesidad de asegurar una mejor supervisión de las agencias para garantizar el cumplimiento de los principios refrendados en el Convenio núm. 181.
- Es necesario entablar un diálogo social fructífero sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a través de agencias, pero también fortalecer la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Las empresas usuarias también deberían participar en el diálogo social con los trabajadores cedidos por agencias.
- Los principios y derechos fundamentales en el trabajo deberían respetarse en todos los casos, también por las agencias de empleo privadas.

Los puntos propuestos sobre los cuales no se alcanzó un consenso fueron los siguientes:

- Es necesario establecer criterios que determinen cuándo se puede recurrir a trabajadores cedidos por agencias, incluidos los límites a las circunstancias en las

cuales puede permitirse la contratación de trabajadores cedidos por agencias, así como el porcentaje máximo de estos trabajadores en la fuerza de trabajo de las empresas usuarias.

- El trabajo a través de agencias no es una de las mejores ni tampoco de las peores formas de trabajo temporal.
- La inversión crea trabajo, las empresas usuarias crean empleo, y las agencias de empleo privadas ajustan la demanda y la oferta de trabajo.
- Determinadas agencias que despliegan su actividad dentro de la ley vulneran no obstante los derechos de los trabajadores.

27. Un participante empleador de la CIETT señaló que su Grupo no había recibido ninguna información sobre las quejas presentadas por los trabajadores acerca de las agencias que menoscababan su derecho de negociación. Las agencias estaban gastando e invirtiendo mucho en su personal, pero, según los comentarios de los gobiernos y los trabajadores, al parecer sólo habían proporcionado ejemplos los países que no habían ratificado el Convenio núm. 181. El portavoz del Grupo de los Empleadores confirmó que las agencias de empleo privadas *estaban* creando puestos de trabajo.

28. La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su preocupación por el texto de los puntos de consenso. Su Grupo prefería que el Foro examinara en términos generales los efectos totales del trabajo a través de agencias en la economía en general, y en particular en el mercado de trabajo, así como el resultado previsto de la reglamentación. Especificó que la principal forma de empleo debería ser un empleo directo, de tiempo indefinido y basado en la igualdad de trato en relación con los trabajadores de plantilla. Las empresas no deberían recurrir a las agencias temporales para evitar la negociación colectiva con los trabajadores. Debería promoverse el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y de asociación, tal como se definía en los Convenios núms. 87 y 98, y en la Recomendación núm. 198. La oradora señaló que su Grupo apoyaba la idea de incluir estudios sobre los efectos y repercusiones del trabajo a través de agencias, pero que existían algunos puntos que su Grupo no reconocía en la discusión anterior, por ejemplo, que el trabajo a través de agencias tal vez no fuera la peor forma de trabajo temporal. Los trabajadores estaban a favor de combatir la utilización ilegal del trabajo a través de agencias, pero también pensaban que las agencias que actuaban de conformidad con la legislación violaban considerablemente los derechos de los trabajadores, y su Grupo se oponía a que las agencias proporcionaran trabajadores que sustituyeran al personal de empresas enteras. La labor de la OIT debería centrarse en proteger y ampliar los derechos de los trabajadores, en lugar de en ayudar a las empresas a realizar sus actividades, en particular si estas actividades eran perjudiciales para los trabajadores, y se debería poner énfasis en la negociación colectiva en lugar de en el diálogo social. Las conclusiones deberían hacer referencia a las agencias de empleo que actuaban de manera legal pero sin garantizar la igualdad y negando a los trabajadores sus derechos fundamentales.

Punto 2. Agencias de empleo privadas – Reglamentación, supervisión y control

29. Una participante trabajadora de UNI Global Union afirmó que, fuera de Europa, la gran mayoría de los trabajadores cedidos por agencias no estaban protegidos por convenios colectivos. No era factible crear sindicatos para los trabajadores cedidos por agencias, ya que su situación laboral era inestable. El empleo directo era el único modo de asegurar la libertad sindical y de asociación. La junta ejecutiva de UNI Global Union había apoyado el Memorando de Entendimiento con las empresas miembros de la CIETT y habían

participado en un diálogo social. Citó el ejemplo de la legislación italiana que protegía a los trabajadores cedidos por agencias vinculando sus salarios con los salarios pagados a los empleados directos de la empresa usuaria.

- 30.** Un participante trabajador del Uruguay observó que la realidad diaria experimentada por los trabajadores de su país era diferente de la situación descrita por los oradores anteriores. Su Federación entendía que el Convenio núm. 181 era un instrumento útil para reglamentar, supervisar y controlar mejor las agencias privadas, tal como se había demostrado en su país, pero el Convenio no contemplaba todos los ámbitos del trabajo a través de agencias. Comprendía que las disposiciones de dicho convenio no debían debatirse. Sin embargo, consideraba que sería útil recibir orientaciones sobre cuestiones como la duración apropiada mínima y máxima de los contratos a través de agencias, los motivos para recurrir a trabajadores cedidos por agencias (vacantes temporales o estacionales, cobertura por enfermedad o licencia de maternidad, etc.); la protección de la libertad sindical y de asociación, y los derechos a un salario mínimo.
- 31.** Un participante trabajador de Dinamarca explicó que, si bien en su país existía una larga tradición de negociación colectiva, habían surgido algunos problemas en relación con agencias de empleo privadas que no actuaban de manera legal. El nuevo Gobierno danés estaba planificando una nueva legislación que permitiría a las autoridades competentes congelar las cuentas bancarias de las agencias que vulneraran la legislación.
- 32.** El Secretario del Grupo de los Trabajadores señaló que los empleadores habían insistido continuamente en la importancia que revestían la eficiencia del mercado de trabajo y la reglamentación. Sin embargo, al igual que el Banco Mundial en sus informes «Doing business» concedía las calificaciones más elevadas a los países que habían realizado mayores progresos con respecto a la liberalización de sus mercados de trabajo y a la eliminación de la protección del trabajador, el «índice de eficiencia normativa» contenido en el informe de la CIETT ⁵ se había concebido para conceder los mejores resultados a los países que habían eliminado los obstáculos a la expansión del trabajo a través de agencias. A lo que la CIETT hacía referencia como reglamentación se trataba en realidad de eliminar las protecciones normativas. La expansión del trabajo decente se equiparaba a la expansión de las agencias. El orador señaló que a su Grupo le preocupaba que las agencias de empleo privadas prefirieran desplegar su actividad en los lugares en que existían menos reglamentaciones que no requerían (por ejemplo) proporcionar protección social a los trabajadores cedidos por agencias. Las agencias parecían considerar las reglamentaciones como obstáculos a su forma de operar. El trabajo decente no siempre era una consecuencia automática de la ratificación del Convenio núm. 181. Lograr el trabajo decente exigía que los trabajadores, los empleadores y los gobiernos aunaran esfuerzos para determinar dónde y cuándo podría utilizarse el trabajo a través de agencias, y definir los límites. Las condiciones de empleo deberían negociarse entre los trabajadores, la empresa usuaria empleadora y las agencias de empleo, y no debería determinarse de antemano por acuerdos contractuales concluidos entre la agencia y la empresa usuaria.
- 33.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que el Foro debería reconocer que el trabajo a través de agencias era decente, seguro, saludable y legal, y que podría ser una vía de acceso a un empleo directo, de tiempo indefinido y permanente. Señaló que las intervenciones de los trabajadores se habían centrado principalmente en si los trabajadores cedidos por agencias sustituirían a una parte del personal permanente en los lugares de trabajo. Sin embargo, afirmó que debía subrayarse que las agencias de empleo privadas habían ayudado a sustituir el trabajo ilegal, y que el estudio de la CIETT proporcionaba datos concluyentes sobre esta tendencia. El orador indicó que los empleadores apoyaban la

⁵ *Ídem*, págs. 85-6.

promoción de todos los convenios pertinentes de la OIT mencionados anteriormente. Los derechos de los empleadores a negociar también deberían protegerse, tal como se expresaba en los Convenios núms. 98 y 181.

- 34.** Un participante empleador de la CIETT aclaró que en el informe de la CIETT/BCG se explicaba que el índice de eficiencia normativa tenía por objeto el establecimiento de una reglamentación equilibrada que abarcara la protección social y los derechos de negociación, la contribución a las políticas del mercado de trabajo, la prestación de servicios y los derechos de establecimiento, lo cual no significaría eliminar todas las restricciones. Subrayó que una reglamentación apropiada era esencial para que la industria actuara de manera apropiada, motivo por el cual los empleadores estaban promoviendo la ratificación del Convenio núm. 181 y la aplicación del Convenio y de la Recomendación núm. 188 por aquellos países que aún no lo habían hecho. Explicó que todos los países de la UE estaban revisando la legislación nacional relativa a las agencias de empleo privadas en el contexto de la aplicación de la Directiva de la UE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (2008/104/CE).
- 35.** Una participante empleadora de la Confederación Europea de Agencias de Empleo Privadas (Eurociett) subrayó que las agencias deberían reconocerse como empleadores, y que las reglamentaciones deberían ser equilibradas para permitir que las agencias desplegaran su actividad. Describió las diferentes fuentes de reglamentación, inclusive internacionales (Convenio núm. 181 y Recomendación núm. 188), europeas (la Directiva), y a nivel nacional y sectorial/de empresa (a través de convenios colectivos). También existía una autorreglamentación que adoptaba la forma de códigos de conducta. Deberían distinguirse las agencias de empleo privadas que actuaban de conformidad con dichas reglamentaciones de los operadores sin escrúpulos, y deberían utilizarse las sanciones e incentivos apropiados. Existían tres principios fundamentales por los que se guiaba su enfoque: no deberían cobrarse tasas a los solicitantes de empleo; debería haber equidad en términos de salarios, seguridad y salud, y condiciones de trabajo, y no debería socavarse la libertad sindical y de asociación o la negociación colectiva para los trabajadores o los empleadores. La reglamentación excesiva y la aplicación insuficiente planteaban un grave problema.
- 36.** Un participante empleador de los Estados Unidos puso énfasis en la necesidad de que los empleadores de las agencias se reconocieran como un interlocutor de la negociación colectiva, y de que existiera una reglamentación apropiada para luchar contra los operadores sin escrúpulos. Subrayó que las agencias de empleo privadas creaban puestos de trabajo, y que muchos trabajadores temporales cedidos por agencias se decantaban por esa forma de trabajo.
- 37.** Un participante empleador de los Países Bajos citó el ejemplo holandés de reglamentación y diálogo social. Los interlocutores sociales negociaban las condiciones de empleo y establecían la protección social, la pensión y los fondos destinados a la formación. Las agencias que no cumplían el convenio colectivo eran sancionadas, inclusive por incumplir las normas relativas a la igualdad de remuneración.
- 38.** Una participante empleadora de Suecia describió el sistema normativo establecido en su país, que también se utilizaba en Finlandia y Dinamarca. Existían cuatro convenios colectivos que contemplaban el trabajo a través de agencias, firmados con 29 sindicatos. Con el fin de recibir autorización para realizar su actividad, cada agencia de empleo privada debía cumplir las siguientes condiciones: concluir un período de prueba de un año antes de recibir autorización; registrarse por convenios colectivos; tener una situación financiera sólida, cumplir los requisitos fiscales y contar con un seguro de responsabilidad civil; cumplir el código de conducta, y someterse a una evaluación a fin de renovar anualmente su autorización.

-
39. Un participante empleador del Reino Unido dijo que los miembros de su confederación brindaban unas excelentes oportunidades de empleo a los trabajadores, y que sus agencias de empleo privadas tomaban en serio las reglamentaciones del gobierno británico. Participaban en una labor importante y sumamente práctica con el Congreso de los Sindicatos de su país en lo que respecta al establecimiento de un comité de cumplimiento que creara conciencia sobre los derechos de los trabajadores cedidos por agencias. El orador indicó que estaba orgulloso de la contribución positiva de las agencias al mercado de trabajo, y expresó su confianza en que el Foro pudiera examinar buenas prácticas, códigos de conducta, la formación y la profesionalización.
 40. Un participante empleador de Francia explicó que las agencias en su país preferían ser reglamentadas a través de convenios colectivos. Cada confederación sindical de Francia tenía relaciones con agencias de empleo temporal, pero también se recurría a trabajadores permanentes. En el decenio de 1980, las agencias habían negociado los derechos de negociación colectiva de los sindicatos y habían establecido la transferibilidad de los derechos, lo que permitía a los trabajadores conservar su nivel de prestaciones cuando cambiaran de empresa. En el sitio web de PRISME se proporcionaba más información al respecto, a través de un observatorio sobre ocupaciones relacionadas con los servicios de empleo.
 41. Un participante empleador de México describió el marco normativo en México, basado en el Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96), ratificado en 1991. A pesar de esto, las agencias de empleo privadas mexicanas afiliadas a la CIETT no cobraban honorarios a los trabajadores y seguían siendo competitivas, al tiempo que cumplían la reglamentación encaminada a proteger los derechos de los trabajadores y que participaban en el diálogo social.
 42. La representante del Gobierno de Suiza explicó la reglamentación suiza para proteger a los trabajadores temporales. Las agencias temporales tenían que recibir una autorización del cantón y del gobierno federal si desplegaban su actividad en el extranjero. Las agencias también debían depositar una garantía para asegurar que podían pagar la indemnización por despido. El orador señaló que en Suiza también se imponían sanciones penales y multas a las empresas que vulneraban las leyes suizas.
 43. El coordinador del Grupo Gubernamental señaló que el Documento temático era útil para la discusión en el Foro, pero que los estudios realizados en el futuro deberían centrarse más en los países en desarrollo y emergentes en los cuales las agencias de empleo privadas desempeñaban un papel más activo en el mercado de trabajo. Añadió que la Oficina debería promover la ratificación del Convenio núm. 181 y proporcionar estudios detallados sobre los efectos de su aplicación. Su Grupo también alentaba a la Oficina a compartir lecciones aprendidas y buenas prácticas, así como los problemas que pudiera plantear la plena aplicación del Convenio núm. 181. A través del Convenio núm. 181, los gobiernos reconocían la necesidad de reglamentar las agencias de empleo y empresas usuarias, y de conceder una autorización a las mismas, en lo que respecta a los trabajadores cedidos por agencias.
 44. La portavoz del Grupo de los Trabajadores advirtió que el Convenio núm. 181 se limitaba a establecer unas normas mínimas: el Foro debía analizar e investigar el significado, el alcance, la aplicación y los efectos del Convenio. En segundo lugar, el Foro debería dirigirse a **todas** las agencias (no sólo a las europeas), reconocer la diferencia entre los distintos tipos de agencias y determinar cómo deberían reglamentarse. La reglamentación debería abarcar las actividades ilícitas de los operadores falaces y sin escrúpulos, pero también el incumplimiento de la reglamentación por los miembros de la CIETT. La relación triangular socavaba la negociación colectiva. Desde la perspectiva de los trabajadores, era importante incluir a las empresas usuarias en el diálogo social y la

negociación colectiva. La autorreglamentación mediante códigos de conducta no podría sustituir las normas del trabajo.

45. El portavoz del Grupo de los Empleadores respondió que la discusión del Convenio núm. 181 habría colmado el orden del día. Las responsabilidades respectivas de las agencias y de las empresas usuarias con respecto a toda una serie de derechos y condiciones de los trabajadores estaban consagradas en los artículos 11 y 12 del Convenio. El Foro debía fomentar más ratificaciones.
46. El Presidente resumió el consenso del siguiente modo:
- La necesidad de una reglamentación está ampliamente reconocida; dicha reglamentación debería basarse en normas internacionales del trabajo pertinentes.
 - La reglamentación debería ser equilibrada, promover el trabajo decente y proteger a los trabajadores sobre la base del derecho laboral, la seguridad social, el derecho a vacaciones y a una pensión y el acceso a la formación, pero también debería permitir la flexibilidad del mercado de trabajo, al tener en cuenta el papel complementario que desempeñan las agencias de empleo privadas a este respecto.
 - Debería promoverse la ratificación de los Convenios núms. 87, 98 y 181, y la aplicación efectiva de éstos y de las Recomendaciones núms. 188 y 198. El Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 proporcionan un marco para la reglamentación y la supervisión en los planos nacional y sectorial. Como consecuencia, la reglamentación tiene un papel de promoción que desempeñar, que debe permitir la supervisión y el control eficientes, contando con la participación del gobierno y los interlocutores sociales en igualdad de condiciones. Todo esto debería establecerse por medio del diálogo social. Los códigos de conducta pueden ser instrumentos útiles que añadir a los mecanismos de reglamentación, supervisión y control.

Punto 3. Los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por agencias

47. Una participante empleadora de los Estados Unidos señaló que, en relación con el punto de discusión 3, su Grupo quería subrayar el papel activo que estaba desempeñando su industria con el fin de mejorar los derechos y condiciones de trabajo de sus trabajadores. Los empleadores pretendían centrarse en diferentes ámbitos y subrayar ejemplos de diversos países. La oradora indicó que, cuando estaba bien reglamentado, el empleo temporal a través de agencias proporcionaba trabajo decente a sus trabajadores, y no podía asociarse con trabajo precario. Se pagaba a los trabajadores un salario justo, la relación de trabajo estaba claramente definida, las condiciones de trabajo eran claras y transparentes, a través de un contrato escrito firmado por ambas partes, y los trabajadores tenían derecho a interponer un recurso o tenían derecho a la reparación en diversos sistemas legislativos.
48. Un participante empleador de Portugal examinó el recurso a un defensor independiente del personal de las agencias en Portugal y Bélgica, reconocido por los interlocutores sociales y las autoridades públicas, con el fin de asegurar la protección de los trabajadores temporales cedidos por agencias. El sistema del defensor proporcionaba un mecanismo a través del cual las autoridades públicas y los interlocutores sociales podrían colaborar en la reglamentación del trabajo temporal y la verificación de que las agencias se regían por principios comerciales éticos. El sitio web del defensor contenía información jurídica e informes sobre buenas prácticas, y proporcionaba acceso a un cuestionario en línea para que lo rellenaran los trabajadores. Los trabajadores podían firmar y rellenar el formulario

y, en un plazo de 24 horas, recibían una respuesta a sus preguntas. El informe del defensor se publicaba una vez al año y se presentaba públicamente a los interlocutores sociales. Tanto él como su colega belga consideraban que el defensor del trabajo a través de agencias constituía un buen ejemplo de cómo aumentar la confianza pública y proporcionar información a los trabajadores cedidos por agencias.

- 49.** Un participante empleador de Argentina hizo referencia a la situación en su país. La legislación argentina y el Gobierno protegían los derechos de los trabajadores. Los trabajadores temporales podían utilizarse en circunstancias específicas y existían tres niveles de garantías para esos trabajadores: las empresas depositaban una garantía; la agencia proporcionaba protección de la salud, y los trabajadores gozaban de protección sindical, cobertura social y de salud, y representación. Si estos trabajadores cambiaban de empresa, sus salarios no se reducirían. Todos los trabajadores temporales cedidos por agencias tenían un empleo registrado en un país en el que el 40 por ciento de los trabajadores no estaban registrados. Se brindaba protección contra el trabajo infantil y a favor de las personas discapacitadas; un alto porcentaje de los jóvenes recurrían a agencias para encontrar su primer empleo, y los menores de 25 años solían trabajar para las agencias en comparación con otras empresas. Los sindicatos consideraban que estas agencias creaban grandes problemas, pero lo que constituía un problema era el trabajo ilegal, y no las agencias de empleo. De conformidad con el Convenio núm. 181, el Gobierno podría eliminar el trabajo ilegal proporcionando unas condiciones más flexibles y seguras para las agencias de empleo privadas. El orador pidió el apoyo de la OIT para mejorar el diálogo con los sindicatos, ya que éstos eran de vital importancia para las relaciones laborales.
- 50.** Una participante empleadora de España habló de la igualdad de remuneración en su país. Las agencias temporales habían comenzado a desplegar su actividad recientemente en España. En la década de 1990, el diálogo social y las negociaciones entre las agencias y las federaciones sindicales se habían traducido en una mejor reglamentación del sector. En 1999, España había logrado la igualdad de remuneración y de trato mediante la ratificación del Convenio núm. 181. En la Directiva de la UE sobre empresas de trabajo temporal se reiteraba el principio de una igual remuneración por un trabajo de igual valor, y de una igualdad de condiciones para los trabajadores permanentes y los trabajadores cedidos por agencias. Las agencias y los sindicatos también participaban en la negociación colectiva con el fin de potenciar la formación profesional y la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo. La oradora puso énfasis en que los trabajadores temporales recibían el mismo trato y el mismo salario que los trabajadores de plantilla.
- 51.** Un participante empleador de Alemania subrayó que la federación alemana (BAP) contaba con unas 2.000 agencias, que abarcaban desde pequeñas y medianas empresas hasta empresas de escala mundial. El mercado de trabajo alemán estaba registrando buenos resultados, con una tasa de desempleo del 7 por ciento y 40 millones de trabajadores. El éxito de Alemania se remontaba a 2003-2004, época en que se habían introducido importantes reformas en el mercado de trabajo y se había liberalizado la industria del trabajo a través de agencias, lo que había contribuido a su éxito. Sobre la base de las nuevas reglamentaciones, la federación alemana había concluido convenios colectivos con siete sindicatos en Alemania, dos de los cuales se contaban entre los sindicatos más influyentes del mundo. Los trabajadores estaban cubiertos por las leyes laborales y por reglamentaciones en materia de seguridad social, y las agencias debían garantizar todo esto a sus trabajadores. De conformidad con los convenios colectivos, las agencias proporcionaban entre 24 y 30 días de vacaciones pagadas al año (a diferencia de los 20 días oficiales), además de un subsidio por enfermedad y otras prestaciones. Subrayó que, en varios casos, las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por agencias eran mejores que las del personal permanente de las empresas usuarias. Esto era particularmente cierto en la industria de los mataderos, en la que el orador afirmó que los trabajadores cedidos por agencias contratados directamente por las empresas usuarias

preferían dimitir y volver a trabajar para las agencias, en las que las condiciones de trabajo eran mejores.

- 52.** Un participante empleador de la CIETT explicó que en los países en los que existía una reglamentación apropiada, los trabajadores temporales y permanentes tenían igual acceso a las prestaciones. En muchos países, existían regímenes de protección social complementarios. El orador indicó que las agencias asegurarían el trato justo en todos los casos.
- 53.** Un participante empleador de los Países Bajos proporcionó más información sobre el modo en que las agencias proporcionaban a los trabajadores formación profesional adicional. En varios países europeos, los trabajadores poco calificados necesitaban formación para poder aspirar a nuevos puestos de trabajo; el 70 por ciento de los trabajadores que participaban en la formación profesional eran menores de 25 años.
- 54.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores pidió que se proporcionaran ejemplos reales de sindicalistas de países no europeos y no miembros de la CIETT. El desarrollo de las agencias de empleo privadas socavaba de por sí la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, y daba lugar a que se sustituyeran los trabajos directos y de tiempo indefinido por contratos precarios. Los trabajadores cedidos por agencias eran más vulnerables, y no podían ejercer sus derechos como trabajadores, mientras que los trabajadores con contratos directos y de tiempo definido sí podían hacerlo. Subrayó la importancia que revestía la igualdad de trato, que iba mucho más allá de un trato justo. Por lo tanto, indicó que los trabajadores proponían que:
- un contrato directo, de tiempo indefinido debería ser el modelo uniforme de contrato de trabajo;
 - las agencias no deberían cargar honorarios a los trabajadores;
 - se debía proporcionar a los trabajadores contratos escritos, incluidas las condiciones de empleo;
 - se debía garantizar a los trabajadores temporales información sobre la seguridad y la salud, y libre acceso a equipo de protección, y
 - se debía garantizar la igualdad de trato a los trabajadores temporales y permanentes, inclusive la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva.
- 55.** Una participante trabajadora de Alemania respondió a la descripción de las condiciones de trabajo ofrecida por el participante empleador alemán. El convenio colectivo para los trabajadores de plantilla en el matadero era mucho mejor que el contrato ofrecido por la agencia temporal. La empresa usuaria había amenazado a los trabajadores al advertirles que si pedían unos salarios más altos, su trabajo se subcontrataría a agencias que pagaban unos salarios más bajos. Los 24 días de vacaciones anuales proporcionados a los trabajadores cedidos por agencias eran la norma, por lo que no «eran proporcionados por la agencia», y la negociación colectiva tenía por objeto lograr 36 días de vacaciones anuales.
- 56.** Una participante trabajadora de Francia expresó su preocupación por que los trabajadores cedidos por agencias en los sectores de servicios privados y en otros sectores de la economía estuvieran atendiendo simplemente la necesidad de mano de obra de las empresas. La realidad del trabajo temporal a través de agencias en la mayoría de los países no estaba en absoluto relacionada con los convenios colectivos y la igualdad de trato, y apenas con las variaciones estacionales y el aumento repentino de la demanda; se caracterizaba mucho más por el *dumping* social y el debilitamiento de la negociación colectiva en las empresas usuarias. Los trabajadores cedidos por agencias no estaban

familiarizados con las políticas y procesos de las empresas cuando cambiaban de funciones con frecuencia, y se debería examinar su acceso a la formación, la información sobre la seguridad y la salud, y las horas extraordinarias en las empresas usuarias.

- 57.** Un participante trabajador de la Federación de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) señaló que el debate sobre la negociación colectiva había generado más calor que luz. Añadió que, si bien los Convenios núms. 87 y 98 estaban conectados, garantizaban diferentes tipos de derechos que no eran idénticos. En ambos convenios se definían los derechos de las asociaciones de empleadores y de los sindicatos, tal como había reconocido el Comité de Libertad Sindical. La libertad sindical y de asociación significaba que los empleadores no deberían interferir en los derechos de los trabajadores de constituir un sindicato y unirse al mismo, y los gobiernos no deberían interferir si los empleadores deseaban organizarse en asociaciones. El derecho de negociación colectiva no era un derecho unilateral, y los trabajadores no podían ejercer este derecho unilateralmente — este derecho exigía una respuesta de los empleadores. El gobierno debería promover los derechos de negociación colectiva. El orador añadió que los trabajadores solían organizarse sobre una base sectorial, pero que no podían afirmar que tenían el derecho de sindicarse y de negociar sobre una base sectorial. El Convenio núm. 181 exigía la celebración de consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores para asegurar la negociación colectiva. No establecía cómo llevar a cabo la negociación colectiva ni quién negociaría. Por lo tanto, pidió que se proporcionara una aclaración — los mecanismos de control de la OIT reconocerían los problemas que conllevaba determinar quién era el empleador legítimo en relaciones de empleo triangulares (y a menudo ocultas). Era importante abordar estas cuestiones a nivel nacional, y velar por que los responsables de la toma de decisiones participaran en la negociación colectiva.
- 58.** La representante del Gobierno de Suiza observó que, de conformidad con la legislación suiza, los trabajadores contratados a través de agencias de empleo privadas gozaban de los mismos derechos que los trabajadores permanentes en lo que respecta, por ejemplo, a la seguridad social, las pensiones y las vacaciones. Sin embargo, se concedía un preaviso mucho más corto a los trabajadores cedidos por agencias: dos días de preaviso si habían estado trabajando hasta tres meses, y siete días de preaviso si habían estado trabajando entre cuatro y seis meses. Los contratos deberían estar escritos y contener todas las condiciones clave del empleo. Si una agencia no cumplía todos los requisitos legales, perdería su autorización para realizar su actividad comercial; esto ayudaba a asegurar el respeto de las normas legales y de los convenios colectivos. En los casos en que se observaba el incumplimiento de algunas disposiciones contenidas en los contratos a través de agencias, se obligaba a las agencias a hallar rápidamente una solución. Suiza reglamentaba el trabajo por medio de agencias, pero no pretendía fomentar las agencias propiamente dichas; vinculaba el desarrollo de las agencias con la protección de los trabajadores cedidos por agencias y la mejora de sus condiciones de trabajo. La OIT debería reforzar su asesoramiento técnico a los Estados Miembros y realizar estudios en los países que hubieran ratificado el Convenio núm. 181 y en aquéllos que no lo hubieran hecho, estableciendo una distinción entre los países que se oponían al Convenio y otros (como Suiza) que no lo ratificaban por motivos inherentes a sus sistemas nacionales.
- 59.** La representante del Gobierno de Austria explicó que, en su país, los trabajadores contratados a través de agencias de empleo privadas también gozaban de los mismos derechos que los trabajadores permanentes, de conformidad con la Ley sobre el trabajo temporal de 1988, y los convenios colectivos que cubrían a las empresas usuarias también brindaban protección a los trabajadores cedidos por agencias. Por lo tanto, estaba prohibido utilizar el trabajo a través de agencias para debilitar la posición de negociación colectiva de los trabajadores.

-
- 60.** Un observador de la Comisión Europea expresó su agradecimiento a la Oficina por haber organizado el Foro y por el Documento temático, que contenía abundante información. El Taller de 2009 había permitido celebrar discusiones constructivas y había llegado el momento de hacer balance de la evolución de la situación desde entonces. Ratificar el Convenio núm. 181 era importante, y la Comisión Europea también lo había promovido — había sido ratificado por doce Estados Miembros de la UE. Las agencias de empleo privadas se habían estado recuperando desde la crisis económica de 2009, y los sectores de los servicios privados figuraban entre los sectores en los cuales el crecimiento potencial del trabajo temporal a través de agencias era mayor. En junio, se había adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), y se había brindado protección contra las prácticas abusivas a las personas contratadas o colocadas a través de agencias de empleo. En 1991, la UE se había dirigido a las agencias de empleo privadas en una directiva encaminada a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores con contratos temporales o de duración determinada. En 2002, se había redactado una propuesta de directiva sobre el trabajo temporal a través de agencias, que condujo a la adopción de la directiva en 2008. Todos los Estados Miembros de la UE estaban revisando su legislación nacional y adoptando disposiciones para cumplir la directiva para diciembre de 2011. La directiva garantizaba la igualdad de trato de los trabajadores cedidos por agencias desde el primer día en que desempeñaban sus funciones — deberían tener las mismas condiciones fundamentales de trabajo y empleo que los trabajadores directos (en particular con respecto al salario, el horario de trabajo, las vacaciones y las medidas de no discriminación). Las derogaciones de este principio eran posibles en condiciones estrictas, y se debían celebrar consultas con los interlocutores sociales, o éstos debían participar activamente en su aplicación. Las reglas que prohibían o limitaban el recurso al trabajo temporal a través de agencias también se revisaban, y sólo podrían justificarse por motivos de interés general — en particular para proteger a los trabajadores interesados, conservar los requisitos en materia de seguridad y salud, o asegurar que los mercados de trabajo funcionaran de manera apropiada y que se previnieran los abusos. No se deberían cobrar honorarios a los trabajadores cedidos por agencias, y éstos debían tener acceso a las mismas instalaciones colectivas que los trabajadores permanentes. Los órganos que representaban a los trabajadores en las agencias o las empresas usuarias debían tener en cuenta a los trabajadores cedidos por agencias. Los Estados Miembros debían adoptar medidas apropiadas en caso de incumplimiento de la directiva por las agencias o empresas usuarias, y aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales conexas. Durante diez años se habían celebrado debates constructivos en el comité de diálogo social sobre el trabajo temporal de la UE. La directiva debería contribuir a unas condiciones más favorables para desarrollar y mejorar el trabajo temporal a través de agencias en la Unión Europea.
- 61.** El portavoz del Grupo de los Empleadores subrayó que el 80 por ciento de los ingresos de las agencias provenían de Europa y los Estados Unidos, y el 20 por ciento de otros países. De conformidad con estudios independientes, la CIETT representaba el 90 por ciento del mercado de trabajo mundial a través de agencias, y representaba a 44 países. La ratificación del Convenio núm. 181 proporcionaba el marco apropiado para fomentar el trabajo decente. Un trato «justo» no era lo mismo que un trato «igual», cuestión que se contemplaba en el Convenio núm. 181. Las cuestiones relativas a la remuneración deberían determinarse a escala nacional. El Foro debería discutir la cuestión de una remuneración y un trato «justos» (en lugar de «iguales»).
- 62.** El Secretario del Grupo de los Trabajadores respondió subrayando que la remuneración era una cuestión de derechos. ¿Se determinarían los salarios sobre la base de aquello que los empleadores consideraban justo o a través de la negociación colectiva? Los estudios sobre el trabajo a través de agencias se deberían analizar a nivel mundial — la discusión había sido limitada hasta entonces. El orador señaló que en algunos países se habían destruido los puestos de trabajo sindicados en los sectores cubiertos por la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines

(UITA). En los Estados Unidos, por ejemplo, la expansión del trabajo a través de agencias había conducido al deterioro de las condiciones de trabajo y a la reducción de las prestaciones. Citó otros ejemplos, como Pakistán, la India y Sudáfrica, donde los puestos de trabajo sindicados habían disminuido a medida que crecían las agencias. El orador instó a los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores a mancomunar esfuerzos para identificar los obstáculos reales al programa de trabajo decente que planteaba la expansión del trabajo por medio de agencias.

63. Un participante empleador de los Estados Unidos señaló que, en los tres últimos años, el porcentaje de trabajadores temporales en los Estados Unidos se había reducido del 2 por ciento al 1,7 por ciento de la fuerza de trabajo. La elevada tasa de sustitución del trabajo permanente por el trabajo temporal — que ponían de relieve los trabajadores — no se observaba ahí.

64. El Presidente resumió el consenso como sigue:

- Es necesaria una reglamentación apropiada para asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, complementada por medidas de protección especiales negociadas por los interlocutores sociales en un espíritu de respeto y reconocimiento mutuos. La reglamentación debería tener en cuenta las normas fundamentales del trabajo de la OIT, inclusive sobre la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- La igualdad de trato de los trabajadores cedidos por agencias es esencial, por ejemplo, en lo que respecta a la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, la formación profesional, la contratación y el despido, e información sobre las vacantes en las empresas usuarias y el acceso a las mismas.
- Los convenios colectivos sectoriales que abarcan los sindicatos, las agencias de empleo privadas y las empresas usuarias forman parte del proceso de reglamentación de dichas agencias. Gobiernos, trabajadores y empleadores deberían ser asociados iguales en la supervisión de dichos sistemas de reglamentación y su aplicación.
- Los gobiernos tienen la responsabilidad de promover condiciones y marcos para la negociación colectiva con objeto de asegurar unas buenas relaciones de trabajo entre los distintos sectores.
- El empleo proporcionado por agencias debería ser decente, seguro y legal, y debería fomentar el empleo directo, abierto y permanente en la medida de lo posible. No deberían cobrarse honorarios a los trabajadores. Deberían proporcionarse contratos escritos en los que se especifiquen los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo y se proporcione información, para que los trabajadores puedan ejercer su derecho a la igualdad de trato en el lugar de trabajo.
- El diálogo tripartito es imperativo para identificar los desafíos que plantea el trabajo decente, con el fin de asegurar la aplicación apropiada de las disposiciones del Convenio núm. 181.

Punto 4. Promoción del diálogo social a nivel sectorial/nacional/de empresa en lo que respecta al trabajo a través de agencias

65. Una participante empleadora de Suiza consideró importante determinar qué debería hacerse para promover el diálogo social a nivel de empresa, sectorial y nacional para los

trabajadores cedidos por agencias. A escala nacional, toda medida en materia de diálogo social debería vincularse con la postura de los gobiernos, ya que, en muchos países, la libertad sindical y de asociación no estaba garantizada — la OIT y los interlocutores sociales podrían facilitar el diálogo social en los países en los que la libertad sindical y de asociación planteaba problemas. A nivel de empresa, existían cientos de miles de agencias empleadoras, la mayoría de las cuales eran inflexibles con respecto a los derechos y prestaciones de los trabajadores y su acceso al diálogo social. En el plano sectorial, consideraba que el Foro en curso era importante como una forma de diálogo social, y que los participantes no deberían dejar el Foro con un sentimiento de insatisfacción. Las agencias tomaban muy en serio el diálogo social a nivel sectorial en países como Bélgica, Finlandia, Francia, Suecia, Suiza y Noruega, pero el diálogo social debería llegar también a otros países. La cuestión de la representación de los trabajadores en la industria de las agencias dependía de unos trabajadores bien organizados, y alentaba a los trabajadores a sindicarse. La oradora hizo un llamamiento a los trabajadores para que rechazaran el trabajo a través de agencias sin escrúpulos, y para que trataran de llevar a los trabajadores explotados a un entorno seguro y protegido.

- 66.** Un participante empleador de Alemania puso de relieve la labor realizada en 2003-2004 para apoyar los convenios colectivos en Alemania, e indicó que estos convenios se habían revisado en varias ocasiones desde entonces. A su juicio, las cuestiones relativas a las escalas salariales y las vacaciones anuales se habían revisado a favor de los trabajadores cedidos por agencias.
- 67.** Un participante empleador del Perú citó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, 1982 (núm. 158), que hacía referencia a «los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea (...) o con carácter ocasional durante un período de corta duración». Aunque Perú no había ratificado el Convenio, su organización había estado a favor del mismo y consideraba importante promover su aplicación y ratificación. Todo trabajador aspiraba a un contrato permanente, pero la realidad del mercado de trabajo del siglo XXI no lo permitía. En el Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176) se indicaba que «el término empleador designa a toda persona física o jurídica que emplea a uno o más trabajadores en una mina, y según proceda, al encargado de la explotación, al contratista principal, al contratista o al subcontratista». El Foro podría reconocer del mismo modo como interlocutores a las agencias de empleo privadas, y garantizar el derecho de sus trabajadores a sindicarse. Los artículos 1, 11 y 12 del Convenio núm. 181 ya garantizaban a los trabajadores la posibilidad de una negociación colectiva y de un diálogo social. La legislación peruana exigía que las empresas fueran legales y proporcionaran acceso a los trabajadores a la negociación colectiva. El Foro debería promover la ratificación del Convenio núm. 181, que garantizaba a los trabajadores cedidos por agencias su derecho a afiliarse a sindicatos.
- 68.** Un participante empleador de Sudáfrica dijo que, en su país, la negociación colectiva a nivel tripartito y bipartito eran la norma, y que los resultados de estos acuerdos permitían establecer condiciones para abordar cuestiones como la libertad sindical y de asociación, la gestión de conflictos, la seguridad y la salud, las prestaciones, la jubilación, la formación y la mejora de las calificaciones. Dichos acuerdos se aplicaban a nivel sectorial, regional y de empresa, y a los trabajadores tanto permanentes como a través de agencias.
- 69.** Un participante empleador del Japón señaló que la asociación de servicios de dotación de personal a la que él representaba había firmado una declaración conjunta con una confederación sindical japonesa sobre cómo mejorar el trato dispensado a los trabajadores cedidos por agencias y cómo promover unas prácticas justas en la industria. Había sido difícil alcanzar un acuerdo, pero se había alcanzado un entendimiento con los sindicatos, y su asociación seguía promoviendo y extendiendo el diálogo social.

-
- 70.** Un participante empleador del Brasil indicó que no se podían reglamentar todos los países del mismo modo. En Brasil existía un nivel considerablemente bueno de diálogo social con los sindicatos, y habían surgido problemas entre los sindicatos que querían representar a diferentes grupos de trabajadores. Existían más de 2.000 sindicatos, su federación negociaba con 200, y se estaban realizando progresos.
- 71.** Una participante empleadora de la India señaló que los empleadores habían creado una federación de agencias de empleo privadas en junio de 2011, pero reconoció la necesidad de introducir un cambio en la legislación de la India, ya que, a su juicio, 56 leyes laborales estaban obsoletas y no se aplicaban suficientemente. Se les había invitado a colaborar con el Gobierno para recomendar cómo trasladar los puestos de trabajo de la economía informal a la economía formal. Los empleadores estaban cooperando con el Gobierno y, dado que existían más de 50.000 sindicatos en la India, estaban tratando de organizar mejor los sindicatos. Las agencias estaban desplegando esfuerzos para promover la formación profesional, los períodos de prácticas y un nivel superior de aprendizaje, y estaban creando puestos de trabajo mediante sus esfuerzos encaminados a desarrollar las competencias.
- 72.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores reconoció que los empleadores habían elegido ejemplos de todo el mundo y les dio las gracias por ello. Señaló que le creaba confusión el contraste que existía entre las declaraciones formuladas por los empleadores en la discusión y las condiciones a las que se enfrentaba su Grupo en el mundo real, pero que trataría de abordarlas. Las diferencias que existían entre los países eran enormes. Los empleadores habían mencionado que representaban a más de 26 sectores diferentes, y que la relación triangular era un elemento esencial de la actividad comercial de las agencias. Era necesario entablar una negociación colectiva real, y tener una visión completa de lo que estaba sucediendo en las agencias. También era preciso entablar una negociación colectiva constructiva en la industria de las agencias. La idea esencial de los sindicatos y de la negociación colectiva era unir a los trabajadores, pero la principal característica de las relaciones de trabajo de los trabajadores cedidos por agencias era la fragmentación. Era sumamente difícil sindicarse a los trabajadores cuando había diferentes agencias empleadoras y una empresa usuaria en un lugar de trabajo, y cuando podía ponerse término de un día a otro a las relaciones entre los empleadores y los trabajadores cedidos por agencias. Incluso en los Países Bajos, se despedía a los trabajadores cedidos por agencias porque trataban de organizarse de manera colectiva, y esto sucedía en todo el mundo. En la actualidad, la verdadera negociación con respecto al trabajo a través de agencias tenía lugar entre la empresa usuaria y la agencia de empleo privada. En el futuro, todos los interlocutores sociales deberían participar en la negociación colectiva, inclusive los sindicatos de las empresas usuarias y los representantes de los empleadores. La oradora comparó el concepto de los empleadores de «trato justo» y el concepto de igualdad de trato de la OIT, y propuso que el Foro se decantara por «igualdad de trato». Era importante garantizar que los trabajadores cedidos por agencias tuvieran pleno acceso a los regímenes de pensiones, la seguridad social, la formación y la seguridad.
- 73.** Un participante trabajador de Turquía comentó que los sindicatos turcos eran críticos acerca del trabajo a través de agencias, y que dos de ellos habían tratado de entablar una negociación colectiva con agencias. El sindicato de trabajadores del comercio minorista había emprendido una campaña en 2009 para contratar a trabajadores a tiempo parcial, a trabajadores en servicio de guardia y a trabajadores temporales a través de agencias, con el fin de negociar convenios colectivos, pero sus actividades en torno a las agencias se vieron frenadas por manifestaciones de violencia y los tribunales. Otro sindicato había contratado a la gran mayoría de trabajadores jóvenes a través de agencias que distribuían dos diarios en Estambul, de las 6 horas a las 22 horas, y quería que se entablaran negociaciones sobre los salarios, las condiciones de trabajo, las vacaciones anuales, la seguridad y la salud, etc., pero tanto el diario como la agencia rechazaron los derechos de negociación, no asumieron la responsabilidad de ningún problema laboral y despidieron a 250 trabajadores. Si bien el

afiliado turco de la CIETT, ÖİBD (Asociación de Agencias de Empleo Privadas), representaba a 16 agencias de empleo privadas, era imposible identificar incluso 16 trabajadores cedidos por agencias en Turquía a quienes se permitiera afiliarse a un sindicato, ya que se les impedía sindicarse. El orador puso de relieve que la ratificación de los convenios de la OIT planteaba problemas. Turquía había ratificado los Convenios núms. 87 y 98, pero el orador afirmó que éstos no se aplicaban efectivamente, motivo por el cual los trabajadores no podían gozar de derechos sindicales fundamentales. Afiliarse a un sindicato, emprender una acción colectiva o preguntar por los derechos conducía al despido. El orador concluyó señalando que los trabajadores no querían empezar a discutir la ratificación del Convenio núm. 181 hasta cerciorarse de que se aplicaban los Convenios núms. 87 y 98.

74. Un participante trabajador de la ICEM señaló que el Convenio núm. 158 también debería añadirse a las conclusiones o puntos de consenso. Recordó que un representante de Rengo en Japón había mencionado unas semanas antes cómo habían alcanzado un acuerdo tripartito para retirar a las agencias de empleo privadas de las manufacturas. El orador subrayó los problemas que planteaba el empleo a través de agencias precario y no reglamentado. Confirmó que la OIT no determinaba las estructuras de negociación, que variaban considerablemente en todo el mundo. Era una impertinencia afirmar que la OIT había determinado que la industria de las agencias de empleo privadas era un sector, por lo que necesitaba su propio sistema de negociación colectiva. Las estructuras de negociación no deberían ser determinadas unilateralmente por una parte, sino establecidas mediante la celebración de consultas con los empleadores y los sindicatos. Existía una enorme diferencia entre la ratificación y el respeto de un convenio, y muchos convenios eran ratificados por Estados Miembros de la OIT pero violados cada día. La ratificación no significaba que fueran a resolverse todos los problemas, como se había señalado claramente en la discusión en curso. Era esencial reconocer que todo aquél que fuera pertinente para el proceso de negociación colectiva en el lugar de trabajo e influyera en dicho proceso debería participar en él.
75. Una participante trabajadora de Francia agradeció a los empleadores el diálogo social, pero señaló que, con frecuencia, las agencias abusaban de su posición. Un trabajador cedido por una agencia que sustituía a un trabajador de plantilla estaba siendo empleado efectivamente por la empresa usuaria. De hecho, el Grupo de los Trabajadores participaba en este Foro para mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por agencias y sus compañeros de trabajo. Sin embargo, si los trabajadores temporales pedían contratos permanentes o preguntaban por sus derechos, corrían el riesgo de no ser considerados nunca más para otro puesto de trabajo a través de la agencia — y de ser incluido en una lista negra. En el caso de las mujeres que se reincorporaban al trabajo, el empleo a través de agencias brindaba oportunidades — pero seguían siendo precarias. La oradora también mencionó el trabajo precario — cuando existía un convenio colectivo en un sector o lugar de trabajo, ¿quién conocía dicho convenio? Tal vez el personal permanente, pero los trabajadores temporales cedidos por agencias probablemente no conocieran su existencia. ¿Qué medidas se deberían tomar en lo que respecta a los acuerdos triangulares? Era muy difícil actuar en los lugares de trabajo en los que los trabajadores cedidos por agencias podrían ser despedidos a discreción y en los que no se informaba ni a los trabajadores de plantilla ni a los trabajadores temporales de la situación del empleo.
76. Un participante trabajador del Reino Unido señaló que el problema fundamental que planteaba la promoción del diálogo social a nivel de empresa en lo que respecta al trabajo a través de agencias era quién tenía el poder de tomar decisiones. La relación entre cada trabajador y su empleador inmediato era una relación desigual en la que el empleador tenía todo el poder, tal como ilustraba el ejemplo de los trabajadores temporales a través de agencias en la industria hotelera de Londres. El diálogo social sólo podría ser un intercambio entre iguales tras haber alcanzado un equilibrio de poder. Por lo tanto, para

lograr un diálogo social «pleno» en una relación triangular, se debía lograr acceder al poder real que tenía el usuario final. El diálogo sólo podría ser constructivo con la participación directa de las empresas usuarias, lo cual promovería el diálogo social a nivel de empresa en lo que respecta al trabajo por medio de agencias.

- 77.** El Secretario del Grupo de los Trabajadores mencionó el caso de la UITA y Unilever en Pakistán como ejemplo de resultado positivo. El orador señaló que, hacía cuatro años, cuando la UITA había comenzado a sindicalizar a los trabajadores precarios en Unilever en Pakistán, podía leerse en el sitio web de la empresa que Unilever proporcionaba empleo «directo e indirecto» a unas 8.000 personas. Sin embargo, de los miles de trabajadores de Pakistán, sólo 300 eran trabajadores directos, mientras que el resto estaba empleado por múltiples agencias de empleo privadas. En vista de que los niveles de empleo generales no habían cambiado y de que los puestos de trabajo seguían siendo los mismos, era evidente que la empresa había estado sustituyendo a los trabajadores directos por trabajadores cedidos por agencias, a pesar de las muchas afirmaciones escuchadas durante el Foro acerca de que los puestos de trabajo permanentes no eran sustituidos por puestos de trabajo por medio de agencias. Estos trabajadores, que recibían una parte de los salarios y las prestaciones de los trabajadores permanentes, no eran empleados por «agencias sin escrúpulos», sino por contratistas laborales legalmente registrados que cumplían plenamente las reglamentaciones. Dado que quedaban excluidos de los sindicatos de los trabajadores permanentes, se encontraban fuera de la unidad de negociación, por lo que no podían ejercer sus derechos. En un principio, las agencias de empleo privadas y Unilever mostraron cierta resistencia a asumir sus responsabilidades; las agencias afirmaban que no podían hacer nada y Unilever señalaba que los trabajadores cedidos por agencias no eran sus trabajadores y que, por lo tanto, no eran su problema. La solución se halló después de que Unilever abandonara la falsa idea de que la empresa usuaria no influía en las condiciones de empleo de los trabajadores cedidos por agencias. El orador señaló que no podía esperarse que simplemente mediante la ratificación del Convenio núm. 181 un país resolvería este tipo de problema. Por lo tanto, instó a todos los participantes a tomar parte en una negociación, una investigación y un diálogo constructivos sobre el trabajo temporal a través de agencias y sobre sus efectos en todo el mundo del trabajo, en los que se prestara más atención a las empresas usuarias y a los efectos del trabajo a través de agencias en la fuerza de trabajo.
- 78.** La representante del Gobierno de Suiza señaló que el objetivo del Foro era discutir y comprender las diferentes opiniones de los interlocutores sociales. Por lo tanto, invitó a los participantes empleador y trabajador a ir más allá de presentar sus opiniones mediante su participación en un diálogo encaminado a hallar elementos de consenso. En mayo de 2008, representantes de Swisstaffing y el sindicato Unia habían negociado con éxito el convenio colectivo para los trabajadores temporales; su extensión estaba siendo examinada en la actualidad por la autoridad competente federal. Si se cumplían las condiciones, se aplicaría ulteriormente a más empresas temporales. En lo tocante a la protección de los trabajadores, el convenio colectivo contemplaba algunas mejoras. Establecía el salario mínimo para los trabajadores cedidos por agencias, así como una supervisión adicional de la remuneración y las condiciones de empleo. La OIT debería tratar de hallar unos sistemas nacionales de investigación para promover el diálogo social en el contexto del trabajo a través de agencias.
- 79.** El representante del Gobierno de los Países Bajos indicó que el trabajo temporal a través de agencias desempeñaba un papel importante en la economía holandesa, así como un papel esencial al combinar la flexibilidad con cierta seguridad al responder rápidamente a los cambios operados en la demanda de personal. Las agencias temporales de empleo ayudaban a las personas desempleadas a conseguir un puesto de trabajo; por lo tanto, podrían describirse como un escalón en este proceso. Sin embargo, también puso de relieve problemas asociados con las agencias de trabajo temporal. Se requeriría un alto nivel de consenso entre los empleadores, los trabajadores y el Gobierno para afrontar estos

problemas y mejorar la aplicación de las reglamentaciones. En los Países Bajos, existían entre 5.000 y 6.000 agencias temporales fraudulentas o ilegales (que trataban especialmente con trabajadores migrantes), lo que constituía un grave problema que estaba encarándose de diversas formas. En primer lugar, la Directiva de la UE sobre las agencias temporales estaba aplicándose en la actualidad en todos los Estados Miembros de la UE. En segundo lugar, la posición de los trabajadores cedidos por agencias temporales debía fortalecerse, en parte formulando propuestas para hacer responsables a las empresas usuarias de elegir las agencias equivocadas y obligando a las empresas usuarias a trabajar únicamente con las agencias de trabajo temporal registradas en la Cámara de Comercio. Las multas impuestas por incumplir la reglamentación eran muy elevadas; por ejemplo, si se identificaban diez violaciones en una empresa usuaria, la multa ascendería a 80.000 euros, y en el caso de las infracciones reiteradas las multas se duplicarían. Las agencias temporales no registradas también se enfrentaban a multas muy elevadas — el objetivo era eliminar las 5.000 agencias ilegales, que sólo se podría lograr en cooperación con los empleadores y los trabajadores.

- 80.** El coordinador del Grupo Gubernamental comentó que el diálogo social era un proceso de concesiones mutuas que reorganizaba el mundo del trabajo mediante intercambios constructivos y mutuamente beneficiosos. Señaló que los representantes gubernamentales esperaban que, al practicar el diálogo social no sólo a nivel nacional y de empresa, sino también en foros de diálogo mundial como aquél, los gobiernos y los interlocutores sociales seguirían aunando esfuerzos para solucionar los problemas. Esto tenía que seguir siendo un diálogo, y nunca una imposición de los propios métodos y convicciones.
- 81.** El portavoz del Grupo de los Empleadores comentó que una gran parte del análisis del mundo del trabajo se centraba excesivamente en la naturaleza bilateral de las relaciones de trabajo, y que era preciso considerar el papel que desempeñaban las agencias que constituían la relación triangular. Las agencias equiparaban la oferta con la demanda, lo cual era un modo más equilibrado de examinar el mundo del trabajo en la actualidad. Hizo referencia al artículo 12 del Convenio núm. 181, subrayando su gran importancia. Se precisaban más ratificaciones, ya que esto brindaría a los países la posibilidad de reconsiderar las responsabilidades de las partes que conformaban la relación triangular. Al hacer referencia al diálogo social, era necesario reconocer la diversidad a nivel nacional. En algunos países, podía despedirse a los trabajadores de un día a otro, pero éste no era el caso en todos los países. Tomó nota de algunas contradicciones en las declaraciones de los trabajadores — si bien éstos exigían que las empresas usuarias deberían asumir más responsabilidades, también afirmaban que no correspondía a los participantes en este Foro de la OIT decidir quién debería negociar las condiciones de empleo. Sin embargo, estaba claro que la legislación y la práctica nacionales solían determinar esta cuestión. Comentó que el caso de Unilever mencionado por el Secretario del Grupo de los Trabajadores tal vez no habría tenido lugar si Pakistán hubiera ratificado el Convenio núm. 181. El único punto real de orden del día era lograr más ratificaciones del Convenio núm. 181 y asegurar el cumplimiento de la reglamentación existente basada en sus disposiciones.
- 82.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores expresó su desacuerdo con la idea de que sólo existía un único punto en el orden del día del Foro: era necesario adoptar un enfoque amplio y considerar todos los países con el fin de evaluar todos los efectos del trabajo a través de agencias, lo cual constituía el núcleo del problema. Ratificar el Convenio no significaba que las condiciones mejoraran, y citó los ejemplos de Pakistán y Turquía. La ratificación de un convenio era un proyecto, que continuaba tras la ratificación porque la aplicación era crucial. Existía una diferencia entre la legislación y la práctica — por este motivo las personas necesitaban sindicarse y ejercer sus derechos; aun cuando las normas se ratificaran, seguía siendo necesario desplegar grandes esfuerzos para aplicarlas y velar por su cumplimiento.

83. El Presidente señaló que los participantes acababan de ser testigos de un buen ejemplo de diálogo social animado, constructivo e interesante sobre muchas cuestiones delicadas. Les invitó a seguir dialogando y a continuar con la labor iniciada en el Foro manteniéndose en contacto con los demás participantes. Resumió el consenso como sigue:

- Existe un amplio acuerdo sobre la importancia que revisten el diálogo social y la negociación colectiva en relación con la industria de las agencias de empleo privadas — por parte de los gobiernos, las agencias de empleo privadas, las empresas usuarias y los sindicatos. Debería contarse con la participación de todos los interlocutores sociales que conforman la relación triangular.
- Los convenios colectivos son un resultado clave del diálogo social — y deberían abarcar todas las condiciones de empleo, la protección social, la formación, la resolución de conflictos y otras cuestiones. Estos acuerdos pueden alcanzarse a nivel nacional, sectorial y de empresa (agencias de empleo privadas y empresas usuarias). Algunos de estos niveles pueden superponerse.
- Si bien es conveniente, y debería promoverse ampliamente, la ratificación del Convenio núm. 181 y de otras normas internacionales del trabajo pertinentes, existe una gran necesidad de asegurar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las normas y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las soluciones prácticas basadas en el diálogo social y el tripartismo conllevan por definición la necesidad de reconocer a todos los interlocutores sociales.

84. Resumió los puntos sobre los cuales no se había alcanzado consenso como sigue:

- La industria de las agencias de empleo privadas debería considerarse un sector y, como tal, debería contar con el diálogo social sectorial y la negociación colectiva, sin restricciones al derecho de negociación de los empleadores de las agencias.
- Las relaciones de trabajo triangulares no pueden asegurar un diálogo social en igualdad de condiciones. La fragmentación de las unidades de negociación puede poner en peligro el diálogo social eficaz.

85. Resumió los puntos para la acción por la OIT como sigue:

- La OIT debería contribuir al incremento de la base de conocimientos mediante estudios sobre la reglamentación y supervisión de las agencias en los lugares de trabajo de los países tanto desarrollados como en desarrollo. Esto debería incluir estudios sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas, y debería servir para promover el Convenio núm. 181 en relación con diversas condiciones nacionales de empleo y diferentes tipos de agencias de empleo privadas. Estos estudios también deberían abarcar los efectos del trabajo temporal a través de agencias en los mercados de trabajo nacionales. Es preciso comprender mejor el papel que desempeñan las agencias de empleo privadas en la observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las relaciones triangulares de empleo en general.
- Los nuevos intercambios en la OIT sobre los efectos del trabajo a través de agencias de empleo temporal deberían basarse en estudios y datos fiables proporcionados por países de todo el mundo. Este diálogo debería tener por objeto conciliar las opiniones de las partes interesadas sobre el trabajo a través de agencias de empleo temporal y las relaciones triangulares. La OIT debería comprometerse a promover rigurosamente la ratificación y aplicación de normas internacionales del trabajo pertinentes, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, así como el Convenio núm. 181 y otros. La OIT debería participar en el desarrollo de la capacidad institucional de las

organizaciones de trabajadores y empleadores en el plano nacional, con miras a garantizar el diálogo social eficaz.

Sesión de clausura para examinar el proyecto de puntos de consenso/las propuestas para la acción de la OIT

86. El Presidente tomó nota de que un documento que contenía el Proyecto de puntos de consenso sobre los que no pudo alcanzarse un acuerdo (documento GDFPSS/2011/7) se había distribuido anteriormente a los grupos. No obstante, debido a las dificultades que conllevaba el Grupo de los Empleadores a analizar los 28 párrafos, había propuesto, con el acuerdo del Grupo de los Trabajadores, que el Presidente preparara unas conclusiones más sucintas que se centraran en cinco temas (más un párrafo introductorio ⁶) como base para la discusión en la plenaria. Sin embargo, el Grupo Gubernamental había comentado que preferiría que se mantuvieran los 28 párrafos, ya que los consideraban útiles. Los 28 párrafos estaban basados en los puntos de consenso y los puntos sobre los cuales no pudo alcanzarse consenso formulados al fin de cada sesión. Los cinco puntos eran los siguientes:

- 1) Se confirman los puntos de consenso del Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), celebrado en octubre de 2009.
- 2) En la medida en que las agencias de empleo privadas son empleadores, deberían reconocerse como interlocutores sociales legítimos en el diálogo social. Las empresas usuarias podrían/deberían incluirse como interlocutores sociales de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. El diálogo social constructivo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a través de agencias debería fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.
- 3) Debería promoverse la ratificación y aplicación efectiva de los Convenios núms. 87, 98 y 181, así como la aplicación de las Recomendaciones núms. 188 y 198. El Convenio núm. 181 y la Recomendación núm. 188 proporcionaban un marco para la reglamentación y supervisión en los planos nacional y sectorial. Por lo tanto, la reglamentación tenía un papel promocional que desempeñar, que debía permitir la aplicación eficiente, con la participación del gobierno y de los interlocutores sociales en pie de igualdad. Todo esto debería establecerse mediante el diálogo social.
- 4) La OIT debería ampliar la base de conocimientos mediante a través de estudios sobre la reglamentación y la supervisión de las agencias en los lugares de trabajo de los países en desarrollo y desarrollados. Esto debería incluir estudios sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas, y debería servir para promover el Convenio núm. 181 haciendo referencia a diversas condiciones nacionales de empleo y a

⁶ «Representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores participaron en el Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados, celebrado en la OIT, Ginebra, del 18 al 19 de octubre de 2011. Se hizo un llamamiento al Foro para que elaborara recomendaciones consensuadas sobre el papel que desempeñan las agencias de empleo privadas, concretamente en los sectores de los servicios privados, en la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo y en la promoción del trabajo decente mediante la expansión de la protección de los trabajadores temporales. El Foro alcanzó un consenso sobre lo siguiente:».

diferentes tipos de agencias de empleo privadas. Estos estudios también deberían abarcar los efectos del trabajo temporal a través de agencias en los mercados de trabajo nacionales. Era preciso comprender mejor el papel que desempeñaban las agencias de empleo privadas en la observancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en las relaciones triangulares de empleo en general. El futuro diálogo en la OIT sobre los efectos del trabajo a través de agencias debería apoyarse en datos fiables provenientes de todo el mundo. Los estudios deberían contribuir a asegurar que el diálogo social concilie las opiniones de los agentes interesados sobre el trabajo temporal a través de agencias y las relaciones triangulares. La OIT debería comprometerse también a promover rigurosamente la ratificación y aplicación de las normas del trabajo pertinentes, incluidos los Convenios núms. 87 y 98, así como el Convenio núm. 181 y otros. La OIT debería fortalecer la capacidad institucional de los interlocutores sociales a nivel nacional para garantizar un diálogo social eficaz.

- 5) El Foro recomienda que la OIT organice una reunión de expertos sobre el papel que desempeñan las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente, en los tres próximos años. En este contexto, el Foro reconoce la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva para la industria de las agencias de empleo privadas. Dicho diálogo deberá unir al gobierno, las agencias de empleo privadas, las empresas usuarias y los sindicatos, y deberían participar en el mismo *todas* las partes que conforman la relación triangular.

87. La portavoz del Grupo de los Trabajadores declaró que su Grupo estaba plenamente dispuesto a discutir los 28 puntos. Sin embargo, señaló que los trabajadores no podrían aceptar el texto propuesto en una serie de ámbitos, porque el lenguaje era considerablemente diferente al acordado en lo que respecta a la discusión celebrada por la Mesa Directiva sobre los cinco puntos. En lo tocante al proyecto de punto 2, por ejemplo, la primera frase propuesta había sido «En la medida en que las agencias de empleo privadas son empleadores, deberían reconocerse como interlocutores sociales legítimos en el diálogo social». En la versión que acababa de presentarse, «deberían» se había sustituido por «debían». En la segunda frase, se había propuesto lo siguiente como base para la discusión: «Las empresas usuarias deberían incluirse como interlocutores sociales» — la palabra «deberían» había sido sustituida por «podrían». A esta oración, que se había acordado como la base para una discusión sobre el consenso, se había añadido posteriormente la frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Esto nunca se había discutido, y el texto adicional planteaba problemas porque modificaba considerablemente el significado. El Grupo de los Trabajadores había subrayado la importancia que revestía incluir en el diálogo social a las empresas usuarias y a los sindicatos de los trabajadores de dichas empresas. La oradora propuso la siguiente oración adicional después de «...fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva.» al final del segundo párrafo: «Debe incluir a las empresas usuarias y a los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas usuarias.» Esta enmienda debía incorporarse, ya que, de otro modo, sería difícil que el Grupo de los Trabajadores aceptara las propuestas formuladas por el Presidente. Dicha oración y la anterior que comenzaba por «El diálogo social constructivo» se habían concebido como un punto independiente, después de las dos primeras oraciones de ese punto. Con respecto a la propuesta de investigación (punto 5), el Grupo de los Trabajadores había propuesto incluir estudios sobre el significado, la aplicación, el alcance y los efectos del Convenio núm. 181. Esto no se contemplaba en el texto actual del proyecto de punto 5, y debería restablecerse. La oradora señaló que a los trabajadores les decepcionaba que acabara habiendo sólo cinco puntos, pero estimaban que se deberían considerar seriamente las propuestas de los empleadores para que las discusiones permitieran alcanzar un consenso.

88. El coordinador del Grupo Gubernamental dijo que se había rechazado durante mucho tiempo a su Grupo en el proceso de diálogo social del Foro. Los gobiernos deberían gozar

de la misma igualdad de condiciones que los trabajadores y los empleadores. Si bien su Grupo habían incluido los retoques finales al documento de 28 puntos, se sentían ofendido por no haber sido incluido en las discusiones informales celebradas entre los empleadores y los trabajadores. Los gobiernos tenían un importante papel que desempeñar en el registro, la reglamentación, la supervisión y el control de las agencias de empleo privadas, y tenían la obligación de informar sobre estas cuestiones a la OIT; también se pediría a los gobiernos que rindieran cuentas si no cumplían sus obligaciones. Lo menos que los gobiernos deberían esperar de los interlocutores sociales en el Foro era que se les concediera una igualdad de trato. Los gobiernos se sentirían muy decepcionados si el Foro finalizara sin haber alcanzado unas conclusiones. Confiaban en que el Foro proporcionara al menos directrices para que la acción de la OIT en lo que respecta al trabajo temporal a través de agencias para los tres próximos años.

- 89.** El portavoz del Grupo de los Empleadores señaló que los empleadores habían estado examinando, junto con los trabajadores, cómo redactar cinco puntos a partir del texto original de 28 puntos. A ambos grupos les seguían preocupando algunos detalles, pero el cambio propuesto por los trabajadores era — a su juicio — inaceptable, ya que obstaculizaba el derecho a la negociación colectiva del sector del trabajo a través de agencias.
- 90.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que en la reunión informal bipartita que acababa de tener lugar, el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores habían concluido que podrían estar de acuerdo en examinar el documento de cinco puntos, ya que se había elaborado en la reunión de la Mesa Directiva como un acuerdo global. Sin embargo, el texto presentado al Foro en la actualidad era diferente del texto que se había estado examinando en la reunión de la Mesa Directiva. La oradora indicó que su Grupo debía compararlo atentamente con aquello que se había acordado, ya que constituía un acuerdo global en el cual el Grupo de los Trabajadores exigía que todas las partes reconocieran el papel que desempeñaban en el diálogo social las empresas usuarias y los sindicatos de trabajadores de dichas empresas usuarias.
- 91.** El Presidente señaló que los interlocutores sociales y los representantes gubernamentales parecían dispuestos a discutir los cinco párrafos propuestos, por lo que, una vez se hubieran distribuido copias del texto escrito a todos los participantes, la discusión plenaria podría reanudarse. Sin embargo, anunció que dado que el Foro se había prolongado más de lo previsto, no habría intérpretes disponibles, por lo que el debate debería continuar en inglés, y se revisaría el texto inglés.
- 92.** Tras reanudarse la plenaria, la portavoz del Grupo de los Trabajadores agradeció a la Oficina la rapidez con la que había actuado. Sin embargo, los trabajadores rechazaban la oración relativa a la «confirmación» de los puntos de consenso del Taller celebrado en octubre de 2009 — su Grupo no podía «confirmarlos» y tampoco podían incluirse, ya que el Foro no los había examinado. En relación con el segundo párrafo, propuso insertar un punto y aparte después de «como interlocutores sociales», y suprimir por tanto la frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.», ya que no se había examinado en la reunión de la Mesa Directiva y limitaría considerablemente la participación de las empresas usuarias y los sindicatos.
- 93.** El coordinador del Grupo Gubernamental expresó su agradecimiento al Presidente y a la Oficina por sus esfuerzos. Añadió que, de conformidad con el mandato asignado a los participantes por el Consejo de Administración, el Foro también podría proporcionar orientación consensuada. En el preámbulo se indicaba que «Se hizo un llamamiento al Foro para que elaborara recomendaciones consensuadas», pero el mandato del Foro también era proporcionar orientación para la toma de medidas a nivel sectorial, nacional, internacional y de empresa, y por la OIT.

-
94. El portavoz del Grupo de los Empleadores dijo que si no se reconocían los logros anteriores consagrados en los puntos de consenso del Taller de 2009, entonces la discusión sobre el punto 2 carecería de sentido para los empleadores.
95. El Presidente señaló que el Foro había tratado de alcanzar un consenso sobre el punto 1 y que, si no existía acuerdo alguno, proponía cambiar el texto para que rezara «considerado» en lugar de «confirmado». El orador precisó que ya había advertido a los gobiernos y a los respectivos portavoces de los grupos de los empleadores y los trabajadores de que los participantes en el Foro no deberían regresar a sus hogares con las manos vacías — si esto sucedía, tendría repercusiones directas en las actividades sectoriales. Advirtió que, como representante gubernamental, había pagado el dinero que con tantos esfuerzos habían ganado los contribuyentes, y pensaba que todos los gobiernos esperaban que se alcanzara un consenso. Éste no era el final de la discusión. Si se informaba al Consejo de Administración de que el Foro no había producido resultados, ello tendría consecuencias financieras para SECTOR.
96. La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que se podría hacer referencia en el preámbulo.
97. El Presidente propuso cambiar la última frase del preámbulo, para que rezara como sigue: «El Foro tomó nota de los puntos de consenso del Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), celebrado en octubre de 2009, y alcanzó un consenso sobre los siguientes:».
98. El portavoz del Grupo de los Empleadores propuso enmendar el segundo párrafo e insertar «para ambas partes» después de «negociación colectiva» de tal modo que rezara: «El diálogo social constructivo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a través de agencias debería fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva *para ambas partes*».
99. La portavoz del Grupo de los Trabajadores solicitó una aclaración, ya que no comprendía lo que los empleadores querían decir al añadir «para ambas partes».
100. El portavoz del Grupo de los Empleadores aclaró que esta adición podría fortalecer el derecho a la libertad sindical y de asociación de los empleadores. En algunos países, no se les permitía establecer asociaciones de empleadores, y querían fortalecer su capacidad para negociar y entablar una negociación colectiva.
101. La portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso que se hiciera ahí una referencia explícita a los Convenios núms. 87 y 98.
102. El Presidente reiteró la propuesta relativa al segundo párrafo — suprimir «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales» en la última oración, y añadir «para ambas partes» al final de la segunda oración.
103. La portavoz del Grupo de los Trabajadores afirmó que su Grupo aceptaba plenamente las propuestas del Presidente en relación con el preámbulo y la supresión de la frase «de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Dijo que, a su juicio, la enmienda consistente en introducir «para ambas partes» era innecesaria — la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva ya tenía dos partes.
104. Un participante empleador de la CIETT propuso que las palabras «para ambas partes» se incluyeran después de la palabra «fortalecer», de tal modo que la oración rezara: «El diálogo social constructivo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo a través de agencias debería fortalecer *para ambas partes* el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva».

-
- 105.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la enmienda era innecesaria, y reiteró que era evidente que se necesitaban dos partes para la negociación colectiva.
- 106.** El portavoz del Grupo de los Empleadores comentó que, si no se alcanzaba un consenso sobre el punto referente a fortalecer el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva tanto de los trabajadores como de los empleadores, los empleadores considerarían esto como una falta de reconocimiento de los derechos de las agencias de empleo privadas como empleadores a negociar las condiciones de trabajo de sus propios trabajadores, a saber, los trabajadores cedidos por agencias. Sin el reconocimiento de este derecho, no tendría sentido continuar con la discusión de los párrafos restantes.
- 107.** El coordinador del Grupo Gubernamental hizo referencia a la voluntad de los empleadores de ser reconocidos como un sector, y añadió que este Foro — y el Taller de 2009 — ya les había reconocido como tal.
- 108.** Un participante empleador de la CIETT respondió que, en la OIT, las agencias de empleo privadas ya habían sido reconocidas como un sector, pero que dicho reconocimiento no era aceptado en la mayoría de los países. Por este motivo deseaban conservar la oración «En la medida en que las agencias de empleo privadas son empleadores, deberían reconocerse como interlocutores sociales legítimos en el diálogo social». Propuso suprimir la frase «Debe incluir a las empresas usuarias y a los sindicatos que representan a los trabajadores de las empresas usuarias».
- 109.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores contestó que la inclusión de las empresas usuarias y de los sindicatos de estas empresas en el diálogo social sobre el trabajo a través de agencias era de vital importancia. Su Grupo ya había aceptado la propuesta de los empleadores de limitar el borrador del consenso a cinco puntos, de hacer referencia al consenso de 2009 (ya que no lo han discutido) e incluir sus puntos sobre la negociación colectiva. Había aceptado estos puntos como algo fundamental para los empleadores, pero el Grupo de los empleadores no estaba dispuesto a aceptar la preocupación fundamental de los trabajadores sobre el papel de las empresas usuarias y sus sindicatos. Pidió a los empleadores que conservaran la referencia a estas empresas y sus sindicatos, de tal modo que también se reconociera su punto de vista.
- 110.** El portavoz del Grupo de los Empleadores respondió que dicha referencia podría conservarse en el texto si las palabras «debe incluir» fueran sustituidas por la frase «podrían incluirse como interlocutores sociales de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».
- 111.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló el descontento de su Grupo con la intervención de los empleadores, según la cual no podría encontrar un consenso. El Grupo de los Trabajadores había aceptado varias propuestas de parte de los empleadores para alcanzar un consenso, sobre asuntos fundamentales para los empleadores, pero los empleadores no estaban dispuestos a aceptar las preocupaciones fundamentales de los trabajadores.
- 112.** El Secretario del Grupo de los Trabajadores comentó los considerables progresos realizados en ese Foro y la excelente labor del Presidente al captar, en los 28 puntos, la esencia de las discusiones. Subrayó que, en la mayoría de los países, no existían una «legislación y prácticas nacionales» sobre el trabajo a través de agencias, por lo que la oración «Las empresas usuarias podrían incluirse como interlocutores sociales de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.» apenas tenía sentido. Éste era precisamente el motivo por el cual los trabajadores consideraban importante discutir la cuestión a nivel internacional. Por este motivo, el Grupo de los Trabajadores no aceptaría la formulación propuesta por el Grupo de los Empleadores.

-
- 113.** El Presidente confirmó que no se había alcanzado un consenso sobre estos textos, y que el Foro tampoco había acordado considerarlos como «puntos sobre los cuales no se alcanzó un consenso». Debido a la incapacidad de alcanzar un consenso, no se discutirían los puntos ulteriores. El documento GDFPSS/2011/7 podría presentarse (en su versión corta o larga) como un documento informal, porque el Foro había concluido sin alcanzar un consenso.
- 114.** El Secretario del Grupo de los Empleadores expresó su preocupación con respecto al modo en que podría redactarse el Informe final del Foro, y señaló que el documento de cinco puntos no debería figurar como proyecto de consenso en dicho Informe.
- 115.** El Secretario Ejecutivo respondió que podría plantear problemas para la Oficina informar sobre las discusiones detalladas que estaban teniendo lugar sobre textos específicos sin hacer referencia detallada al documento de cinco puntos que se estaba discutiendo, o sin citar directamente frases contenidas en el mismo.
- 116.** La Secretaria General explicó que sería posible registrar en el informe el debate sin publicar el proyecto de cinco puntos de consenso como un anexo independiente, y hacer referencia a varias cuestiones que se habían indicado, pero sin entrar en detalles innecesarios.
- 117.** El coordinador del Grupo Gubernamental indicó que, a su juicio, los participantes trabajadores y empleadores no habían realizado grandes esfuerzos para alcanzar un consenso. Preguntó si, en los tres próximos años, la OIT organizaría una reunión de expertos sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente, o si el Foro en curso sería el final de dichas discusiones. El orador pensaba que los participantes estaban actuando en su perjuicio.
- 118.** El Presidente explicó que incumbía al Consejo de Administración determinar si se convocaría dicha reunión, pero que podía anticipar dicha decisión, y que el presente Foro no había proporcionado resultados. Pidió a las partes que contemplaran la posibilidad de expresar sus opiniones en la siguiente reunión del Consejo de Administración. La propuesta se reflejaría en el Informe final de la discusión del Foro, e ilustraría que los participantes no habían escatimado esfuerzos para alcanzar un consenso.
- 119.** El Secretario del Grupo de los Trabajadores dijo que su Grupo no consideraba que el Foro hubiera sido una pérdida de tiempo. Los tres grupos habían debatido cuestiones reales de una manera franca y abierta, y las discusiones habían aportado información muy valiosa. Agradeció de nuevo al Presidente la gran labor que había realizado al identificar con precisión las cuestiones clave que constituían el núcleo de los debates. Su Grupo se sentiría sumamente decepcionado de que los puntos propuestos no figuraran en el Informe, y explicó que aunque las partes no hubieran estado de acuerdo en todo, deberían indicarse tanto los puntos sobre los que se había alcanzado un consenso como los puntos sobre los que no se había alcanzado un consenso. Se sentaría un precedente perjudicial para la OIT si los cinco puntos del consenso propuesto, tal como se habían discutido, se desestimaran.
- 120.** El coordinador del Grupo Gubernamental afirmó que las propuestas de los gobiernos no se habían aceptado en absoluto. Pidió que constara en acta su opinión de que los participantes se habían limitado a romper el silencio y a hacer fotografías, y que sus huellas dactilares eran su único legado. El orador dijo que estaba convencido de que la incapacidad de alcanzar un consenso significaría que no se celebrarían reuniones sectoriales futuras sobre las agencias de empleo privadas. Era indudable que el Consejo de Administración no acogería con agrado el hecho de que el Foro no hubiera producido resultados.

-
- 121.** El Secretario del Grupo de los Empleadores quiso aclarar que los empleadores estaban dispuestos a continuar con el debate, aun cuando no se hubiera alcanzado un acuerdo en el presente Foro.
- 122.** La portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que los trabajadores también estaban dispuestos a continuar las discusiones — su Grupo se sentía muy decepcionado por el hecho de que los participantes no hubieran logrado alcanzar un consenso, ya que todas las partes habían realizado grandes esfuerzos.
- 123.** El portavoz del Grupo de los Empleadores indicó que los empleadores también estaban decepcionados por el hecho de que no se hubiera alcanzado un acuerdo. La atmósfera había cambiado desde el Taller de 2009. Los empleadores habían llegado al Foro con un espíritu de cooperación, lo que no había sido el caso de los trabajadores. Expresó su agradecimiento al Presidente y declaró que, aun cuando no se hubiera alcanzado un consenso, el Presidente había sido excelente.
- 124.** El Presidente dio las gracias a todos los presentes y dijo que estaba de acuerdo en que el Foro no había sido fácil. Sin embargo, había brindado una gran oportunidad para comprender mejor en general el modo en que se percibía el trabajo a través de agencias en diferentes países, y en los Grupos Gubernamental, de los Empleadores y de los Trabajadores. Añadió que las reflexiones realizadas durante los dos días del Foro podrían orientar la labor futura, aun cuando no se hubiera alcanzado un consenso.

List of Participants

Liste des participants

Lista de participantes

Chairperson/Moderator
Président/modérateur
Presidente/moderador

Mr Jean-Jacques Elmiger, Ambassador, State Secretariat for Economic Affairs, Bern, Switzerland

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

AUSTRIA AUTRICHE

Ms Dagmar Brandstätter, Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (Unit VI/10), Vienna

BAHRAIN BAHREÏN BAHREIN

Ms Naeema Al-Hussaini, Chief, Employment Service Bureau, Ministry of Labour, Bahrain

BRAZIL BRÉSIL BRASIL

Mr Rafael Souza Campos de Moraes Leme, Permanent Mission of Brazil, Geneva

CONGO

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Claude Arsène Amona, Conseiller à l'emploi du ministre, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville

CZECH REPUBLIC RÉPUBLIQUE TCHÈQUE REPÚBLICA CHECA

Mr Petr Seidl, Head, Unit for Insolvency and the Posting of Workers, Ministry of Labour and Social Affairs, Prague

EGYPT EGYPTE EGIPTO

Mr Helal Mamoun Abdallah, Third Researcher, General Department for Organizations and Conferences, Ministry of Manpower and Migration, Nasr City, Cairo

GUATEMALA

Sra. Ángela Chávez Bietti, Ministro Consejero, Misión Permanente de Guatemala, Ginebra

IRAN, ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'IRÁN, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL

Mr Amir Shahmir, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran, Geneva

KOREA, REPUBLIC OF CORÉE, RÉPUBLIQUE DE COREA, REPÚBLICA DE

Mr Jong-Cheol Kim, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva

LEBANON LIBAN LÍBANO

Mr Arafa Ahwad, First Secretary, Permanent Mission of Lebanon in Geneva

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr Hani Chaar, Adviser, Permanent Mission of Lebanon, Geneva

LIBERIA LIBÉRIA

Honourable Jeremiah C. Sulunteh, Minister of Labour, Monrovia

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

Mr George H. Saah, Coordinator, Ministry of Labour, National Bureau of Employment, Monrovia

MALAYSIA MALAISIE MALASIA

Mr Roslan Bin Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sra. Martha Cecilia Amero Coutigno, Ministro para Asuntos Laborales en Europa, Misión Permanente de México, Ginebra

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Albius Mwiya, Deputy Director, Employment Services, Ministry of Labour and Social Welfare, Khomasdal, Windhoek

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Mr Peter Dijcks, Policy Adviser, Ministry for Social Affairs and Employment, Department for Social Dialogue and Labour Migration, The Hague

NIGER NÍGER

M. Binia Liman, Directeur du travail et des organisations professionnelles, ministère de la Fonction publique et du Travail, Niamey

Adviser/Conseiller technique/Consejero técnico

M. Abdourahamane Harouna, Directeur de la promotion de l'emploi, ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi, Niamey

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Manuel G. Imson, Labor Attaché, Permanent Mission of Philippines, Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Iwona Siek, Senior Specialist, Department of Labour Market, Ministry of Labour and Social Policy, Warsaw

QATAR

Mr Ali Al-Khulaifi, Minister Plenipotentiary, Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of the State of Qatar, Geneva

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos

Sr. Mario Gil Villanueva, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid

Sr. Manuel Ruiz Prada, Jefe de Apoyo Jurídico, Subdirección General de Políticas Activas de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, Madrid

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Ulrich Greub, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Direction du travail, Chef du secteur Placement et location de services, Berne

Adviser/Conseillère technique/Consejera técnica

M^{me} Célia Jimenez, Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO), Direction du travail, secteur Placement et location de services, Berne

TANZANIA, UNITED REPUBLIC OF TANZANIE, RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANÍA, REPÚBLICA UNIDA DE

Ms Kissa V. Kilindu, Director, Employment Services, Tanzania Employment Services Agency, Ministry of Labour and Employment, Dar Es Salaam

THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA

Mr Atitaya Nualsri, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva

VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU, VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra

ZIMBABWE

Mr Willis Munorweyi, Deputy Director, National Employment Services, Labour Administration Department, Ministry of Labour and Social Services, Harare

**Members representing the Employers
Membres représentant les employeurs
Miembros representantes de los empleadores**

Mr Adnan Abu El-Ragheb, Board Member and Secretary General, Representative of the Printing, Packaging and Stationery Sector, Jordan Chamber of Industry, Amman, Jordan

Sr. Julio César Barrenechea Calderón, Asesor Laboral de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE), Lima, Perú

Sr. Alberto Dorrego de Carlos, Secretario General, Asociación Estatal de Trabajo Temporal (AETT), Madrid, España

Sr. Jorge Luis Fuentealba Tapia, Gerente Comercial Zona Sur, Corporación de Capacitación de la Construcción, Providencia – Santiago, Chile

Mr Hiroyuki Matsui, Co-Director, International Cooperation Bureau, KEIDANREN, Tokyo, Japan

Sr. Daniel Sánchez Soliz, Presidente, Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), Sopocachi – La Paz, Bolivia

Ms Marie Silfverstolpe, Public Affairs Senior Adviser, Almega AB, Stockholm, Sweden

Mr Zekeriya Ulas Yildiz, Legal Adviser, Turkish Confederation of Employer Associations (TISK), Ankara, Turkey

Additional members representing the Employers
Membres additionnels représentant les employeurs
Miembros adicionales representantes de los empleadores

Sr. Hugo Agudelo Vieda, Gerente General, Trabajadores Temporales S.A.S., Bogotá, D.C., Colombia

Mr David Arkless, President, Global Corporate and Government Affairs, Manpower Inc, London, United Kingdom

Mr Peter Auth, Public Affairs Director, Adecco Germany, Künzell, Germany

Sr. Omar Ávila, Federación Argentina de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT), Buenos Aires, Argentina

Mrs Pamela Berklich, Kelly Services Inc., Troy, Michigan, United States

Mr Antonio Bonardo, GI Group, Milan, Italy

Mr John Botha, Confederation of Associations in the Private Employment Sector (CAPES), Benmore, South Africa

Mr Fernando Calvet, Sindicato de Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão de Obra e de Trabalho Temporário (SINDEPRESTEM), São Paulo, Brasil

Ms Rituparna Chakraborty, Co-Founder and Senior Vice-President, TeamLease Services Pvt Ltd, Pitampura, New Delhi, India

Ms Nicola Connolly, Adecco Vietnam, Ho Chi Minh City, Viet Nam

Ms Beatriz Cordero, AGETT (Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal), Madrid, España

Mr Kevin Cowley, Confederation of Associations in the Private Employment Sector (CAPES), Benmore, South Africa

Mr Sieto De Leeuw, Managing Director Social and Public Affairs, Randstad Holding NV, Diemen, Netherlands

Mr Daniel Do Viso, SINDEPRESTEM, São Paulo, Brazil

Sr. Edmundo Escobar, AMECH, México DF, México

M^{me} Myra Fischer-Rosinger, Vice-directrice, Swissstaffing, Dübendorf, Suisse

Mr Tom Hadley, Recruitment and Employment Confederation (REC), London, United Kingdom

Mr Ryuji Ichikawa, International Adviser, Japan Staffing Services Association (JASSA), Tokyo, Japan

Mrs Bev Jack, Association of Personnel Service Organizations (APSO), Johannesburg, South Africa

Dr Venetia Koussia, President, Greek Association of Private Employment Agencies (ENEPASE), Athens, Greece

Mr Gordon Mackay, Labour Analyst, CAPES, Bryanston, South Africa

Ms Tabea Magodiello, Vice-President/Transformation, Association of Personnel Service Organizations (APSO), Johannesburg, South Africa

Mr Samuel Marseaut, BAP, Berlin, Germany

Mr Msutu Enos Matshani, CAPES, Benmore, South Africa

Ms Annemarie Muntz, Director, Group Public Affairs, Randstad, Amsterdam, Netherlands

Sr. Martín Padulla, FAETT, Buenos Aires, Argentina

Mr Dariusz Ptak, ADECCO Ukraine, Kiev, Ukraine

Mr Marcelino Pena Costa, Presidente, Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego (APESPE), Lisboa, Portugal

Ms Jaroslava Rezlerova, APPS, Manpower, Prague, Czech Republic

Mr Simon Ridge, Association of Personnel Service Organizations (APSO), Johannesburg, South Africa

M. François Roux, PRISME, Paris, France

Ms Bettina Schaller Bossert, Adecco Management and Consulting SA, Glattbrugg, Switzerland

Dr Gabriella Sebardt, Legal Counsel/Policy Adviser, Swedish Staffing Agencies, Almega AB, Stockholm, Sweden

Mr Claudio Soldà, ASSOLAVORO, Rome, Italy

Ms Laura Spangenberg, PA Consultant, Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Badhoevedorpa, Netherlands

Mr Alexander Spermann, BAP, Berlin, Germany

Mr Georg Staub, Chief Executive Officer, Swissstaffing, Dübendorf, Switzerland

Mr Aart van der Gaag, Managing Director, Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU), Badhoevedorpa, Netherlands

Mr Fred van Haasteren, EVP Social and General Affairs, Chairman, Randstad Groep Nederland, Amsterdam, Netherlands

Ms Sonja van Lieshout, Public Affairs Manager, Randstad Holding NV, Amsterdam, Netherlands

Mr Paul Verschueren, FEDERGON, Brussels, Belgium

Mr Hans Vink, Manpower Group, Warmond, Netherlands

Mr Richard Wahlquist, American Staffing Association (ASA), Alexandria, VA, United States

Ms Tonje Thue Width, Lawyer, Norwegian Federation of Service Industries, Oslo, Norway

Mr Jan Wiegerinck, SINDEPRESTEM, São Paulo, Brasil

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Mr Kun Wardana Abyoto, Director, UNI Apro Jakarta Office, Jakarta, Indonesia

Ms Anna Bolsheva, Representative, Interregional Union “Novoprof”, St Petersburg, Russian Federation

Sr. José Antonio Caballero Bobadilla, Secretario de Relaciones, Federación de Trabajadores Bancarios y Afines del Paraguay (FETRABAN), Asunción, Paraguay

Sr. Héctor Darío Castellano Leguizamón, Secretario de Relaciones Internacionales, Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS), Montevideo, Uruguay

Mr Kevin Barry Curran, Chair, London Central Hotel Workers Branch, Unite, London, United Kingdom

Sr. Gilberto Dourado, Presidente, Federação Nacional dos Trabalhadores em Telecomunicações (FENATTEL), Franca - San Paulo, Brasil

Sra. Briceida Estela González Ríos, Directora Regional, Responsable para las Américas del Sector UNI ATT, UNI Américas Sindicato Global, Montevideo, Uruguay

Ms Margriet Kraamwinkel, Policy Adviser, FNV Bondgenoten, Utrecht, Netherlands

Mr Jose Jr. Umali, National President, National Union of Bank Employees (NUBE), Quezon City, Philippines

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Ms Malin Ackholt, Hotel and Restaurant Workers Union (HRF), Stockholm, Sweden

Mr Jim Baker, Coordinator, Council of Global Unions (on behalf of ICEM), Brussels, Belgium

Dr Gyula Berta, Expert, Hungarian Postal Trade Union, Budapest, Hungary

Ms Maria Bogdanne Nanai, Vice-president, Social Dialogue Committee for Tourism and Hospitality, Budapest, Hungary

Ms Nadine Boltersdorf, Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten, Oberhausen, Germany

Dr Lajos Böröcz, Secretary-General, Social Dialogue Committee for Tourism and Hospitality, Budapest, Hungary

Mr Dario Campeotto, National Officer, Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali, Affini e del Turismo (FISASCAT), Rome, Italy

Mr Antonio Cortizo, Presidente, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade (CONTCOP), Brasília, Brazil

Mr Eddie L. Divinagracia, Chairperson, NUBE Philippines, Quezon City, Philippines

Mr Jonas Duarte, Confederação Nacional dos Vigilantes, Brasília, Brazil

Mr Kivanç Eliaçık, Consultant, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (IUF), Petit-Lancy, Switzerland

Mr Ademir Lauriberto Ferreira, Secretario e Diretor de Relações Internacionais, SENTRACOMSERV Força Sindical, São Paulo, Brasil

Ms Jenny Holdcroft, Director, ICT, Electrical and Electronics, Aerospace, International Metalworkers' Federation (IMF), Geneva, Switzerland

Mr Aage Jensen, General Secretary, Fagligt Faelles Forbund (3F), Copenhagen, Denmark

Mr Emre Kocaoglu, Consultant to the President, Banking–Insurance Employees' Union (BASISEN), Istanbul, Turkey

Ms Vera Krifaton, Secretary Assistant, Social Dialogue Committee for Tourism and Hospitality, Budapest, Hungary

M. Marc Leroy, Responsable national, CSC-Alimentation et Services, Bruxelles, Belgique

M^{me} Eliane Mekong, Vice-présidente, Syndicat national de la communication SYNACOM, Douala, Cameroun

Sr. Juan Domingo Minciacca, Secretario de Actas, Estudios técnicos y estadísticas, Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados (FOECOP), Buenos Aires, Argentina

Dr József Mosonyi, President, Trade Union of Hotel, Catering and Tourism, Budapest, Hungary

Mr Alvaro Orsatti, Asesor, Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA), Ferney-Voltaire, France

M^{me} Djamila Ouaz, Secrétaire fédérale, Fédération des services CFDT, Pantin, France

Ms Katalyn Payrits, International Coordinator, National Employment Office, Budapest, Hungary

Mr Sergio Pennati, Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL), Rome, Italy

Mr Miguel Pereira, Diretor de Organização, CONTRAF-CUT, São Paulo, Brasil

Mr J. Moacyr Pereira, Secretário de Finanças, UGT Brasil, UGR-União Geral dos Trabalhadores, São Paulo, Brasil

Mr Nestor P. Perez, President, NUBE Philippines, Quezon City, Philippines

Ms Arja Tuulikki Pohjola, Lawyer, Service Union United, PAM Finland, Helsinki, Finland

Ms Mara Riboni Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Turismo e Servizi (FILCAMS-CGIL), Rome, Italy

Ms Ana Tercia Sanches, Diretor, Confederação Nacional do Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), São Paulo, Brasil

Mr Metin Tiryakioglu, President, Banking-Insurance Employees' Union (BASISEN), Istanbul, Turkey

Sr. Segundo Olegario Vera, Secretario Tesorero, Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados (FOECOP), Buenos Aires, Argentina

Sr. Álvaro Vicioso Alfaro, Responsable Acción Sindical, Internacional y Gabinetes, Dirección Sectorial Sector Estatal Seguros y Oficinas, Federación Estatal de Servicios (FeS UGT), Madrid, España

Representatives of the United Nations, specialized agencies and other official international organizations

Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées et d'autres organisations internationales officielles

Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

**European Commission
Commission européenne
Comisión Europea**

Mr Bertrand Muller-Schleiden, Legal Officer, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit for Labour Law, Brussels, Belgium

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

UNI Global Union

Ms Alke Boessiger, Head of Department, Commerce and Temporary Agency Work, Nyon, Switzerland

Ms Christy Hoffman, Deputy General Secretary, Nyon, Switzerland

Ms Giedre Lelyte, Policy Officer, Nyon, Switzerland

**International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering,
Tobacco and Allied Workers' Association (IUF)**
**Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture,
de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)**
**Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles,
Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)**

Mr Peter Rossman, Director of Communication, Petit-Lancy, Switzerland

Mr Jens-Petter Hagen, Petit-Lancy, Switzerland

International Confederation of Private Employment Agencies (CIETT)
Confédération internationale des agences d'emploi privées
Confederación Internacional de Agencias de Empleo Privadas

Sr. Horacio De Martini, Immediate Past President, Buenos Aires, Argentina

Mr James Gribben, Communications and Economic Affairs Adviser, Brussels, Belgium

Mr Denis Pennel, Managing Director, Brussels, Belgium

Mr Sandro Pettineo, Policy Adviser, Brussels, Belgium

International Organization of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs
Organización Internacional de Empleadores

M. Jean Dejardin, Conseiller, Genève, Suisse

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale
Confederación Sindical Internacional

Ms Esther Busser, Deputy Director, Geneva Office, Geneva, Switzerland

World Federation of Trade Unions
Fédération syndicale mondiale
Federación Sindical Mundial

Ms Osiris Oviedo de la Torre, Permanent Representative, Geneva, Switzerland